أحدث الفتاوى
في مجال الخدمة المدنية

التنمية الإدارية

● مجلة علميه ربع سنوية ـ يصدرها الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ●

العدد ١٩٦ السنة ٢٣ يوليو ٢٠٠٢

الانطلاق إلى عصر جديد من أجل البناء والتنمية



مبارك القائد . يسكن فى وجدان الشعب



دكتور محمد زكى أبو عامر

وزيـر التنمية الإداريـة

رئيس مـجلس الإدارة ورئيس التـحـريـر

مجلة علمية ربع سنوية يصدرها الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

مدير التحرير
حسن السيد عبد السلام

سكرتير التحرير
عبد المعطى أحمد

المستشار الفنى للمجلة
□ **الأستاذ عبد السلام الجبالى**
مستشار رئيس الجهاز

التحرير
منى زكريا عبد الخالق

الاخراج الفنى وتصميم الغلاف
يحيى زهران





د . محمد زكى أبو عامر

وزير الدولة للتنمية الإدارية

سؤال وجواب عن الإدارة .. والإصلاح الإدارى فى مصر

سؤال :

جئت لأتعرف منكم عن قرب ، على مشاكل الإدارة فى مصر .. فما هى ، من وجهة نظركم ، أهم مظاهرها ؟

جواب :

فى الحقيقة ، أن الجهاز الإدارى فى مصر ، يدور فى فلك عدة مشاكل مزمنة ، تراكمت نتيجة الظروف المختلفة التى مرت بها البلاد على مدى زمان طويل ، وقد أسفرت الدراسات التى أعدت فى

هذا المجال عن أن أى إصلاح إدارى يجب أن يتوصل إلى آليات واضحة لحل هذه المشكلات ، دون تخوف من اقتحامها ، ما دامت تراعى البعد الاجتماعى ، ولا تمس المراكز القانونية المستقرة للعاملين بالجهاز الإدارى .

وليس هناك شك فى أن الإصلاح الإدارى هو الجناح الآخر للإصلاح الاقتصادى ، لأن الاقتصاد لن ينمو ويزدهر إلا فى ظل إدارة سليمة ، لا تشكو من تضخم الأجهزة وتشابكها ، أو تكدس العاملين فيها بما يجاوز احتياجات العمل ، ولا من بطء الإجراءات وتعقيدها ، فضلاً عن أن الإدارة السليمة يجب أن تعتمد – إلى جانب قواعد المعلومات وميكنة النشاط الحكومى ذاته – على الموظف العام ، الذى يجب النظر إلى إصلاح أحواله الوظيفية ، وحل مشاكله ، وتنمية قدراته ومهاراته ، لكى يكون صالحاً للتعامل مع عصر التقدم الاقتصادى والتحول إلى آليات السوق ، مع الاهتمام الخاص باختيار القيادات العليا وتأهيلها وتنمية قدراتها ، وإفساح الطريق أمام الشباب لتقلد الوظائف الإدارية العليا بالجهاز الإدارى للدولة .

ومن المؤكد فى علوم الإدارة ، أن زيادة عدد الموظفين عن احتياجات العمل الحقيقية ، هو سبب لتعطيل الطاقات ، وبطء الإنجاز ، ورداءة المخرجات ، واستحالة تقييم الأداء وتوصيف الوظائف .. حيث يصعب فى ظله تطبيق مبدأ الثواب والعقاب ، كما أنه يؤدى إلى شيوع روح عدم المسئولية واللامبالاة ، وخلق مناخ يهيىء لأسباب التسيب الإدارى ، هذا فضلاً عن صعوبة تحسين أحوال الموظفين المادية وتنمية مهاراتهم الوظيفية ، واختناق فرصهم فى الترقى .. ومما لا شك فيه أن هذه العيوب تزيد من حيث حدتها وصعوبة حلها ، كلما ازداد حجم الجهاز الإدارى للدولة .

وقد أصاب الجهاز الإدارى للدولة فى مصر جانباً من هذه العيوب لما يلى :

١ – فقد أدت سياسة التشغيل الكامل للخريجين ، بصرف النظر عن احتياجات العمل الحقيقية ، وتوزيع الخريجين على الإدارات الحكومية بالكم لا بالكيف ، إلى وجود ظاهرة عدم وضع الشخص المناسب فى المكان المناسب وبالوظيفة المناسبة .

٢ – أدت زيادة حجم العمالة فى الإدارات عن حاجة العمل الحقيقية ، إلى صعوبة وضع توصيف دقيق لواجبات الوظيفة ، فلا الموظف يعلم على وجه الدقة ما هى واجباته ، ولا رئيسه المباشر يعلم .. فأصبحت الإدارات مكتظة بموظفين بلا وظائف ، وصار من المستحيل تقييم أداء الموظفين على أسس سليمة ، فجاءت تقارير الكفاية لمعظم موظفى الدولة بدرجة ممتاز ، واضطرت الإدارات إلى صرف الحوافز للجميع ، لعدم وجود أسباب موضوعية لمنح البعض وحرمان الآخرين .

٣ – أدت زيادة حجم العمالة فى الإدارات عن حاجة العمل الحقيقية ، إلى تفتيت العمل الواحد على أكثر من موظف لمجرد تشغيلهم ، وتعددت مستويات الإشراف والرقابة لمجرد التشغيل ، الأمر الذى انتهى إلى تفتيت عمل الموظف الواحد على أكثر من موظف ، وإخضاعه لمراحل مراجعة وإشراف ورقابة لمجرد التشغيل ، فتشابهت الاختصاصات وتشابكت ، وتفتت

النشاط الواحد على عدد من الموظفين ، وأدى فى النهاية إلى بيروقراطية مكتبية ، واختناقات فى سير العمل ، وبطء فى الإنجاز على حساب المواطن .

ثم أدت الرغبة فى تسكين الموظفين وفتح فرص الترقى أمامهم ، إلى إنشاء عدد ضخم من الإدارات والهياكل التنظيمية التى لا تقابلها اختصاصات حقيقية .. الأمر الذى أدى إلى مضاعفة الاختناقات وبطء الإنجاز .

٤ - إن زيادة حجم العمالة فى الجهاز الحكومى تحول بين الدولة وبين رغبتها فى تحسين أحوال الموظفين المادية ، إذ لا شك فى أن ضعف مستوى الأجور ، وعدم تناسبها مع أعباء المعيشة ، أفقد الأجر دوره كحافز على العمل والإنتاج ، وبالرغم من أن جملة تكاليف الأجور قد بلغت حوالى ٤٠٫٢ مليار جنيه تقريباً ، وهو ما يقرب من ٣٠٪ من حجم الموازنة العامة ، وبالرغم من رفع المرتبات بالعلاوة الخاصة بنسبة ٢٠٠٪ على مدار السنوات الماضية ، إلا أن هذا الإنفاق الكبير على الأجور ، لا تظهر ثماره الحقيقية نتيجة لتضخم أعداد الموظفين .

٥ - صعوبة وضع نظم عادلة للأجور الإضافية والمكافآت والحوافز ، باعتبار أن هذه النظم لا تصلح أساساً إلا لأجهزة إدارية تعتمد على وظائف محددة ، لها مجال عمل محدد ، ومعدلات للأداء ، ومستويات موضوعية للجودة .. وهذا يستحيل تطبيقه بالطبع فى ظل جهاز إدارى يضم عدداً ضخماً من الموظفين بلا وظائف ، ولهذا كان طبيعياً أن ينتهى الأمر إلى صرف المكافآت والحوافز للجميع المقصرين والمجدين معاً .

٦ - أدى تضخم الجهاز الإدارى دون أن تقابله احتياجات عمل حقيقية ، إلى شيوع روح السلبية وعدم المبالاة وغياب سياسة الثواب والعقاب .

سؤال :

ذكرتم فى معرض حديثكم عبارة « إصلاح إدارى » .. فما هى طبيعة الإصلاح الإدارى المنشود ؟

جواب :

* **الإصلاح الإدارى - أولاً - هدف قديم** ، تبناه المجتمع المصرى ورفع شعاره منذ أوائل الخمسينيات ، ثم تتابع ظهوره فى العقود التى تلته بصورة متكررة .

* وإذا كانت النتائج التى تحققت فى الفترات الماضية ، لم تكن فى حجم الطموح المأمول ، فإنها ولا شك جاءت على قدر الإمكانات المتاحة ، وفى حدود قدرة المجتمع على التغيير ، فالحاجة إلى الإصلاح الإدارى لا تصبح ملحة ، إلا إذا كان لديك أولاً اقتصاداً تديره .

* غير أن محاولات الإصلاح لم تذهب هباء ، بل نجحت في بناء قاعدة تشريعات أساسية تحكم النظام الوظيفي ، وأسفرت عن وجود عدد من المؤسسات المركزية والمحلية المهتمة بشئون الخدمة المدنية ، وكذلك أرست الأساس لقاعدة علمية ضخمة من المؤسسات المعنية بالإدارة وعلماء الإدارة في جميع المجالات .

والإصلاح الإداري - ثانياً - هدف اجتماعي مستمر بطبيعته :

* فالإصلاح الإداري ليس قضية المجتمعات المتخلفة فحسب ، بل هو قضية كل مجتمع على وجه سواء ، بما فيها المجتمعات الأكثر تطوراً .. وقد أسفرت التجربة حتى في أمريكا واليابان عن أن التفوق الاقتصادي لا يجد أسبابه فقط في مجرد التطوير التكنولوجي ، وإنما أيضاً في تطوير الإدارة وتنميتها .

* وإذا كانت قضية الإصلاح الإداري في المجتمعات المتخلفة هي القضية الأكثر إلحاحاً ، فإن ذلك لا يرجع إلى فكرة فساد الإدارة ، بقدر ما يرجع إلى تطوير الإدارة القادرة على حسن استخدام الموارد وتوجيهها ، تحقيقاً لتنمية إدارية ، تساعد على التنمية الشاملة .. وهو هدف لا يمكن الوصول إليه إلا بعد إصلاح اختلالات الإدارة أولاً .

* والواقع أن مصر من أقدم دول العالم معرفة بفنون الإدارة ، كما أن تاريخها كله يحمل بصمات نجاح في هذا الميدان .. سواء في المشروعات التي أنجزتها في التاريخ البعيد ، كبناء الأهرامات ، وقناة السويس ، والسد العالي .. أم في التاريخ المعاصر ، وما تحقق من إنجازات في مجال البنية الأساسية ، والنهوض بالعنصر البشري في مختلف ميادين الحياة .. بالإضافة إلى نماذج الإدارة الحديثة التي تحققت بالفعل في عدد لا بأس به من الوزارات والمؤسسات في الدولة ، وعلى رأس ذلك كله ، التجربة المصرية الفريدة وقدرتها على إدارة معركة أكتوبر المجيدة ، التي ما كان يمكن لها أن تتحقق إلا من خلال إدارة سليمة ناجحة .

* ولأن الإصلاح الإداري هدف مستمر ، فإن القائمين على أمره ينبغي أن يعتمدوا على الإنجازات التي حققها من جاءوا قبلهم ، وأن يكونوا على يقين بأن الإصلاح الإداري سوف يظل هدفاً لمن يجيئون بعدهم .

والإصلاح الإداري - ثالثاً - هدف سياسي :

* فهو مسئولية المجتمع كله ، بسائر وزاراته وأجهزته ومؤسساته ، وليس مسئولية وزارة التنمية الإدارية وحدها ، وما لم يكن الجميع مستعداً للإصلاح ، وراغباً فيه ، فإن النتائج لن تكون على مستوى الطموح .

* هو هدف سياسي ، لأنه يعتمد على تغيير موروثات مستقرة ، تؤثر في المجتمع كله ، الذي لايخرج أفراده عن كونهم ، إما عاملين في الجهاز الإداري ، وإما متعاملين معه .

سؤال :

وما هى المصاعب التى يواجهها الإصلاح الإدارى فى مصر ؟

جواب :

إذا كان استمرار تنفيذ برنامج الإصلاح الإدارى أصبح أمراً ضرورياً ، فإن ظروف المجتمع المصرى تفرض اتباع أسلوب التطوير الهادىء ، الذى يعتمد على وضع خطة متدرجة طويلة الأمد ، تراعى إمكانات الدولة ، وظروف العاملين والمتعاملين مع الجهاز الإدارى ، والحرص الشديد على مراعاة البعد الاجتماعى عند تنفيذه .. وبالتالى :

* فإن خطة الإصلاح الإدارى ، لا يمكن أن تنطوى على أية إجراءات يمكن أن تضر بالعاملين فى الجهاز الإدارى للدولة وأوضاعهم الوظيفية ، أو تؤثر على مستحقاتهم المالية التى يتقاضونها فعلاً قبل اتخاذ إجراءات الإصلاح ، تحت أى ظرف من الظروف ، ومهما كانت هذه الإجراءات مؤثرة .. وبالتالى فإن القائمين على أمر الإصلاح ، ينبغى دائماً أن يركزوا على مبدأ " عدم الإضرار بالعاملين " .

* ومع ذلك ، فينبغى أن يلاحظ أنه من الطبيعى ، عندنا وعند غيرنا ، أن تنشأ فى ذهن العاملين بالجهاز الإدارى للدولة ، والمتعاملين معه ، عند اتخاذ إجراءات الإصلاح ، مخاوف وهواجس من أن يتم الإصلاح على حساب مكتسباتهم أو مستحقاتهم المالية .. وواجبنا أن نتعامل مع هذه المخاوف بقدر كبير من الهدوء والصبر ، وواجب جميع مؤسسات الدولة أن تشارك فى تبديد هذا الانطباع .

* إن خطة الإصلاح الإدارى لا يجوز أن تعتمد على تحميل الموازنة العامة للدولة بأعباء جديدة ، بعد أن تجاوز حجم الإنفاق على الجهاز الإدارى للدولة أكثر من ٣٠٪ من حجم الموازنة العامة للدولة ، إلا بعد ضبط الجهاز الإدارى ، وترشيد الإنفاق عليه ، وإلا تسربت كل زيادة فى غير أغراضها دون تحقيق الأهداف المنشودة .

* إن خطة الإصلاح الإدارى لا يجوز فى المرحلة الحالية أن تقفز على الواقع لتسقط فى عالم الشعارات ، بتبنى إجراءات لا تراعى ظروف العاملين فى الجهاز الإدارى والمتعاملين معه .. وبوجه عام ، ظروف المجتمع ككل .

لكن هذا لا يمكن أن يمنعنا من السعى نحو تحديث الإدارة ، وذلك بتهيئة مكان العمل ، وتزويد الإدارة بالتقنيات العلمية والتكنولوجية القادرة على ميكنة النشاط الحكومى ، واستخدام أجهزة الكمبيوتر والإنترنت ووسائل الاتصال الحديثة ، وتدريب العاملين على التعامل معها ، وتهيئة المجتمع لتقبلها .

* ومن ناحية أخرى ، فإن خطة الإصلاح الإدارى لن يكتب لها النجاح إلا باشتراك المواطن

فيها ، باعتباره الغاية والهدف من الإصلاح الإدارى ، الذى ينبغى أن تتشكل ملامحه من احتياجاته ، وأن يتعاظم دوره فى تقييمه ، وتصحيح مساره ، والرقابة على تنفيذه .

* كما أن خطة الإصلاح الإدارى لا يمكن أن تنفذ إلا إذا كانت مستندة على قاعدة معلومات دقيقة وصادقة ، عن حجم الجهاز الإدارى ، وهياكله التنظيمية والوظيفية ، مع توصيف كامل للمجتمع الوظيفى وسماته وملامحه ، من خلال حصر عدد العاملين فى الجهاز الإدارى ككل ، وفى كل وحدة من وحداته ، وتحديد مسميات الوظائف التى يشغلونها ، والوظائف الخالية بها ، والمقررات الوظيفية لكل وحدة إدارية ، وبيان نوعيات الأجور الثابتة والمتغيرة التى يتقاضاها العاملون ، وأيضاً اللوائح والقوانين التى تحكم سير العمل فى كل وحدة ، والمخرجات أو الخدمات التى يقدمها الجهاز الإدارى للدولة ، من حيث نوعيتها والقوانين واللوائح التى تحكم أداءها ، والمستندات والنماذج المطلوبة لمنحها ، والرسوم المقررة عليها ، ومواقيت ومنافذ أدائها للجمهور ، وكلها أمور تم بالفعل إنجازها على نحو كامل ، قائم على معلومات صادقة وحديثة على المستوى المركزى للجهاز الإدارى للدولـــة .

سؤال :

كيف تم تمويل برنامج الإصلاح الإدارى ذاتياً ، دون تحميل الموازنة العامة للدولة بأية أعباء إضافية ؟

جواب :

الحقيقة ، أنه كان من الصعب ، وخصوصاً فى المرحلة الأولى للإصلاح الإدارى التى بدأت فعلاً عام ١٩٩٨ ، أن نعتمد على تحميل الموازنة العامة للدولة بأعباء إضافية جديدة ، فى ظل تزايد الأعباء الواقعة على موازنة الدولة ، نتيجة لسياسات الحكومة التوسعية فى تقديم خدمات أفضل وأكثر انتشاراً للمواطنين ، فى مجالات أكثر أهمية كالمرافق والتعليم والصحة وغيرها ، وفى الوقت الذى ترصد فيه الدولة أكثر من ثُلث الموازنة العامة للدولة كأجور للموظفين .

سؤال :

أرجو أن تسمح لى بمقاطعة قصيرة ، قبل أن تستكمل الإجابة .. ما هو حجم الأجور فعلاً فى الموازنة العامة للدولة ؟

جواب :

اعتمادات الأجور فى الموازنة العامة للدولة هذا العام ٢٠٠٢/٢٠٠٣ تبلغ حوالى ٤٠٫٢ مليار

جنيه .. منها ٨ر٤٣ مليار جنيه أجور العاملين بوزارات الدولة ومصالحها ، والإدارة المحلية ، والهيئات الخدمية .. و ٤ر٥ مليار جنيه لأجور العاملين بالهيئات الاقتصادية .

وفى عام ١٩٩٩/٩٨ ، كانت جملة الأجور حوالى ٢٧ مليار جنيه .. منها ٦ر٢٢ مليار جنيه للفئة الأولى و ٢ر٤ مليار جنيه للعاملين بالهيئات الاقتصادية .. أى أن الزيادة فى اعتمادات الأجور خلال الأربع سنوات الماضية بلغت أكثر من ١٣ مليار جنيه .

سؤال :

معذرة للمقاطعة .. هل يستقيم هذا الوضع مع عمليات الإصلاح الاقتصادى والإدارى المنشود ؟

جواب :

إزاء هذا الوضع ، كان لا بد من ترشيد حجم الإنفاق فى الأجور ، دون أى إضرار بالعاملين أو المساس بمستحقاتهم المالية ، وذلك لتدبير اعتمادات يمكن استخدامها فى تمويل إجراءات الإصلاح الإدارى .. وقد وفقنا الله سبحانه وتعالى ، بعد جهد شاق ، إلى حصر أعداد الوظائف التى تمولها الدولة فعلاً بهذه الاعتمادات ، وحصر أعداد العاملين الموجودين بالخدمة فعلاً ، واكتشفنا أن هناك ٣٦٦ ألف درجة خالية تمولها الدولة لمختلف وحدات الجهاز الإدارى ، على الرغم من عدم وجود موظفين بها .. وكانت هذه الوظائف وتمويلها موزعة على مختلف وحدات الدولة ، فقمنا بتعديل اللائحة التنفيذية لقانون نظام العاملين ، ووضعنا نصاً فى قانون الموازنة العامة للدولة يسمح بتجميع تكاليف استخدام هذه الوظائف فى اعتماد واحد يخصص لتنفيذ برنامج الإصلاح الإدارى ، مع تمويل الهيئات الاقتصادية بكافة المستحقات المالية كاملة للعاملين لديها .

سؤال :

٣٦٦ ألف وظيفة رقم كبير .. فما هى المبالغ التى تم توفيرها نتيجة هذا الإجراء ؟

جواب :

رقم الـ ٣٦٦ ألف وظيفة رقم كبير .. وأظن أنك ستدهش حين تعرف أن هناك أيضاً عدد ١٦٠ ألف وظيفة لموظفين معارين أو فى إجازات خاصة .. ومع ذلك لم نمس تكاليفها ، بل اعتبرناها فى حكم الوظائف المشغولة خشية عودة المعارين فى أى وقت ، فتكون جميع اعتماداتهم موجودة فعلاً .. كما أننا لم نحسب الدرجات الخالية فى وزارتى الدفاع والعدل ، ووظائف الكادرات الخاصة .

سؤال :

عفوا .. وما هى جملة المبالغ التى تم توفيرها ؟

جواب :

فى عام ١٩٩٩/٩٨ بلغ عدد الوظائف الخالية ٣٦٦ ألف وظيفة ، باعتماد إجمالى قدره ٣٦٩ مليون جنيه .. وظل هذا الرقم فى الارتفاع حتى وصل هذا العام إلى ٥٦٢ مليون جنيه ، تمثل تكاليف ٤٧٨ ألف وظيفة خالية بالجهاز الإدارى للدولة .

سؤال :

هل هذا الرقم بخلاف وظائف المعارين والحاصلين على إجازات بدون مرتب وغيرهم من غير القائمين بالعمل فعلاً ؟

جواب :

نعم ، فقد اعتبرنا أن وظيفة كل من تم تعيينه ولو لم يكن قائماً بالعمل فعلاً مشغولة ، وأرسلنا للجهات تكاليف هذه الوظائف ، وهؤلاء يبلغ عددهم هذا العام حوالى ١٦٠ ألف وظيفة .. لكننا وضعنا قيداً على الجهات يمنعها من استعمال تكاليف هذه الوظائف ، إلا فى دفع مرتبات من تنتهى فترة إعارته أو إجازته ويتسلم عمله فعلاً .

سؤال :

اسمحوا لى بالعودة إلى الاعتماد الإجمالى الخاص ببرنامج الإصلاح الإدارى .. وأرجو أن أعرف - على سبيل الحصر - برامج الوزارة عن العام المالى ٢٠٠٣/٢٠٠٢ التى سيتم تمويلها من هذا الاعتماد وبدون تحميل الموازنة العامة للدولة أعباء إضافية لهذه البرامج ؟

جواب :

هناك عدد (١٥) برنامجاً فى خطة العمل التى أعدتها وزارة التنمية الإدارية عن العام المالى ٢٠٠٢/٢٠٠١ ... وقد روعى ألا تتحمل موازنة الدولة بتكاليفها حتى نهاية السنة المالية ، حيث تم تمويل هذه البرامج بالكامل من الاعتماد الإجمالى الخاص ببرنامج الإصلاح الإدارى حتى ٢٠٠٢/٦/٣٠ ، وهى كما يلى :

١ - ترشيد حجم الجهاز الإدارى للدولة لاستعادة قدرته على استيعاب عمالة جديدة .

٢ - رعاية الجهاز الإدارى للنابغين والمتفوقين علمياً ، بتعيين عدد من أوائل خريجى كليات الجامعة بالجهاز الإدارى للدولة .

٣ - رعاية المعاقين وذوى الاحتياجات الخاصة ، بتعيين ٥٪ منهم عند كل تعيين جديد .

٤ - تحقيق أقصى درجات الشفافية والمساواة وتكافؤ الفرص فى شغل الوظائف العامة .

٥ - الرفع السنوى التدريجى لدخول العاملين المدنيين بالدولة ،.والذى بدأ تطبيقه اعتبارا من عام ١٩٨٧ .

٦ - تقريب الفوارق فى مستويات الدخول والأجور الإضافية بين العاملين ، ورعاية فئات العاملين الأقل قدرة أو الأكثر استحقاقاً .

٧ - القضاء على مشكلة الرسوب الوظيفى وفتح باب الترقى إلى الدرجات الأعلى أمام العاملين بالدولة .

٨ - فتح باب الترقى إلى الوظائف العليا غير القيادية بدرجة مدير عام بمسميات كبير إخصائيين أو فنيين أو كتاب ، لمن تجمدت أوضاعهم الوظيفية بالدرجة الأولى منذ أمد بعيد .

٩ - تطوير نظم شغل الوظائف القيادية .

١٠- تبسيط إجراءات حصول المواطن على الخدمات التى يقدمها الجهاز الإدارى للدولة .

١١- التدريب الإدارى وتنمية المهارات الإدارية .

١٢- إنشاء قواعد بيانات كاملة عن كافة المجالات المتصلة بخطة الإصلاح الإدارى .

١٣- تنظيم استخدام الخبراء الوطنيين بالجهاز الإدارى للدولة .

١٤- التيسير على العاملين وحل عدد من مشاكلهم المتراكمة .

١٥- تحقيق العدالة ووحدة المعاملة بين جميع موظفى الدولة .

سؤال :

وهل تم اتخاذ إجراءات عملية من قبل الوزارة فى جميع هذه البرامج ؟

جواب :

نعم ، جميع هذه البرامج ، سبقتها دراسات شاملة قامت بها الوزارة ، ومن خلالها تم التخطيط على أسس علمية لتحديد مراحل التنفيذ .. فبالإضافة إلى ترقيات العاملين والرفع التدريجى لرواتبهم ، ورعاية المتفوقين والنابغين والمعاقين ، والتى تصدر لها قرارات سنوية

ويتحمل الاعتماد الإجمالى الخاص بجميع تكاليفها حتى نهاية السنة المالية .. فإن هناك برامج أخرى للوزارة تهدف إلى تطوير نظم الخدمة المدنية ، ووضع معايير جديدة لإعداد القيادات الإدارية وتنمية قدراتهم علمياً وعملياً ، والارتقاء بالتدريب الإدارى للعاملين بالدولة ، وتبسيط إجراءات الخدمات الجماهيرية ، وتحديث قواعد البيانات الأساسية التى تدعم القرار السياسى والإدارى ، وغيرها .. تلك البرامج الطموحة يتم تنفيذها على مراحل زمنية متتالية ، بهدف رفع مستوى الأداء بالجهاز الإدارى للدولة ، والتخفيف من تعقيدات الإجراءات المكتبية والبيروقراطية ، والتيسير على العاملين وحل مشاكلهم .. كل ذلك يعد وسيلة لغاية أسمى ، وهى أن يتحول الجهاز الإدارى من جهاز يمارس سلطة على المواطن ، إلى جهاز يؤدى خدمات له على الوجه الأكمل .

سؤال :

ما هى المشكلة الرئيسية التى يعانى منها الجهاز الإدارى للدولة فى مصـــــر ؟

جواب :

تضخم حجم الجهـاز الإدارى ، وزيادة أعداد العاملين به عن حاجة العمل الضرورية ، هو المشكلة الأولى والرئيسية للجهاز الإدارى .. ووجه الخطورة ، أن التضخم ليس فى حد ذاته مشكلة فحسب ، وإنما هو سبب لمعظم مشاكل الجهاز الإدارى الأخرى .. فهو الذى يؤدى إلى بطء الإنجاز ورداءة الخرجات ، وتعطيل مصالح المتعاملين مع الجهاز ، بسبب تفتيت العمل الواحد على أكثر من موظف ، وخلق مستويات للمراجعة لمجرد التشغيل على حساب وقت المواطن ، وفى أمور لاتستحق كل هذا العناء .. كما أنه يؤدى إلى صعوبة ، إن لم يكن استحالة ، وضع توصيف لكل وظيفة بواجبات محددة ، ومعدلات أداء واضحة ، يمكن على أساسها قياس أداء الموظف بطريقة موضوعية تسمح بإعمال قواعد الثواب والعقاب .. ولهذا نجد أن جميع موظفى مصر يحصلون على الحوافز ، التى هى فى الأصل مقابل جهود غير عادية ، ويحصلون على تقدير « ممتاز » فى تقارير كفايتهم السنوية ، لعدم وجود أساس موضوعى يسمح للرئيس الإدارى بالتمييز الموضوعى بين العاملين .. وللأسف أن هذا الوضع يحول بين الدولة وبين رغبتها فى تحسين أوضاع العاملين المادية ، بسبب ضخامة الاعتمادات المطلوبة لهذا الغرض .. ويكفى أن تعلم أن زيادة جنيه واحد للموظفين يحتاج سنوياً إلى ٦٩ مليون جنيه .. ويكفى أيضاً أن تعلم ، أنه برغم الزيادة السنوية التى تقررت للعاملين منذ عام ١٩٨٧ بحد أدنى ١٠٪ كعلاوة اجتماعية ، والتى أدت إلى ارتفاع الأجور حالياً بنسبة ٢٠٠ ٪ ، وإن نجحت فى تحسين أوضاعهم ، إلا أنها لم تنجح فى الوصول بالمرتبات إلى مستوى السوق .. هذا فضلاً عن أن زيادة أعداد الموظفين تؤدى إلى انتشار روح السلبية واللامبالاة ، وتضعف القدرة على إعمال قواعد المساءلة والثواب والعقاب .. .. والأخطر أن الجهاز الإدارى يصبح عاجزاً عن استيعاب عمالة جديدة ، الأمر الذى يمكن أن يؤدى إلى آثار سلبية على جهود الدولة لتخفيض حجم البطالة .

سؤال :

بالأرقام .. ما هو حجم الجهاز الإدارى حالياً ؟

جواب :

لدينا الآن فى وزارات الدولة ومصالحها والإدارة المحلية والهيئات الخدمية والهيئات الاقتصادية ٩١٧ر٧٨٩ر٥ وظيفة ، و ٩٩٤ر٣٠٨ر٥ موظف .. هذا بخلاف حوالى مليون موظف بقطاع الأعمال العام ، فضلاً عن العاملين بالبنوك وشركات التأمين وغيرها .. وهو رقم يصل إلى أكثر من ٧ مليون موظف .

فإذا عرفت أن عدد الموظفين فى مصر عام ١٩٦٧ ، وكان الجهاز الإدارى فى ذلك الوقت وحدة واحدة ، ولا يعرف التقسيمات السابقة ، ٩٣٢ ألف موظف .. لعلمت أنه بينما كان هناك عام ١٩٦٧ (موظف لكل ٣٠ مواطن) ، فقد أصبح لدينا الآن (موظف لكل تسعة أو عشرة مواطنين) .... وأنه بينما تضاعف عدد السكان مرة تقريباً خلال هذه الفترة ، فقد تضاعف عدد الموظفين حوالى سبع مرات !! ...

سؤال :

هذا اعتراف خطير .. يستدعى سؤالكم عن أمور كثيرة ؟

جواب :

هذا واقع يعلمه الجميع .. وأنا مستعد للإجابة على أى سؤال .

سؤال :

وما هى خطة وزارتكم لمواجهة هذه المشكلة ؟

جواب :

أولاً وقبل كل شىء .. أود أن أؤكد ، أن جميع إجراءات الإصلاح الإدارى بما فيها السيطرة على حجم هذا الجهاز ، تخضع جميعها لقيد سياسى ، تفضل السيد رئيس الجمهورية بالتنبيه والتأكيد عليه دائماً ، وهو أنه لا يجوز اتخاذ أى إجراء من إجراءات الإصلاح أياً كانت ضرورتها ، إذا كان سيترتب عليه الإضرار بالعاملين ، أو المساس بحقوقهم الوظيفية والمالية المستقرة .. .. وبالتالى ، لم نتخذ فى الماضى ، ولن يكون وارداً فى المستقبل ، اتخاذ أى إجراء يضر بالعاملين

فعلاً .. بل إن كافة الإجراءات التى اتخذت ، عادت عليهم فعلاً بمزايا أفضل وأوفر ما سبق .

الأمر الثانى ، هو أننى أناشد جميع المفكرين وأصحاب الرأى وعلماء الإدارة ، عندما يتحدثون عن التشغيل فى الحكومة ، أن يضعوا فى اعتبارهم أنهم يتحدثون عن جهاز إدارى يعانى من التضخم ، وأن استمرار الجهاز الإدارى على هذا النحو دون تبصر ، سوف يؤدى إلى تحول مشاكل الإدارة فى مصر من مشاكل صعبة الحل إلى مشاكل مستعصية الحل .. كذلك أناشدهم عندما يوجهون النقد إلى الجهاز الإدارى وأدائه ، أن يضعوا فى حسبانهم مشكلة التضخم التى يدور فيها الجهاز الإدارى منذ أمد طويل ، وأن ما يصلح من أساليب التنمية والتحديث فى الأجهزة الإدارية فى العالم المتقدم ، لا يصلح فى جهاز إدارى يعانى من اختلالات فى هياكله وحجم وظائفه وموظفيه .. لأن مخاطبة الجماهير على أساس أن ما يجرى فى العالم من تبنى لأساليب الإدارة الإلكترونية ، أو الإدارة بلا أوراق ، أو التجارة الإلكترونية ، يمكن أن يحل مشاكل الإدارة لدينا ، فيه تجاهل لطبيعة العاملين والمتعاملين مع الجهاز الإدارى .. ويسقطنا بلا داع فى عالم الشعارات .

هذا على الرغم من أنى أسجل ، بأنه يوجد فى مصر عدد لا بأس به من المؤسسات والوحدات الإدارية ، وصلت إلى أرقى مستوى فى إدارة العمل بها .

سؤال :

عفواً ، تقصد شعار « الثورة الإدارية » و « الحكومة الإلكترونية » وغيرهما ؟

جواب :

أقصد هذين الشعارين وغيرهما .. فأنا لا أميل إلا إلى استخدام تعبير موضوعى واحد هو « الإصلاح الإدارى » .. ولم أستعمل أبداً خلاف هذا التعبير ، لكونه يحمل فى مضمونه الهدف الأسمى الذى نسعى إليه وهو « الإصلاح » دون تزيُّد ، ودون شعارات رنانة ذات نبرات ضخمة .

سؤال :

نعود إلى خطة الوزارة للسيطرة على حجم الجهاز الإدارى للدولة ؟

جواب :

اتخذنا منذ ١٩٩٧/١١/٢٨ ثلاثة إجراءات ، تم تقنينها فى قانون ربط الموازنة وقرارات وزير

الدولة للتنمية الإدارية ، وقد دخلت التنفيذ الفعلى اعتبارا من ١٩٩٨/٧/١ وهو تاريخ نفاذ الموازنة العامة للدولة ...

الإجراء الأول .. هو ربط التعيينات الجديدة باحتياجات العمل الضرورية .. فلم يعد الجهاز المركزى يوافق على الإعلان عن وظائف للتعيين بها ، لمجرد وجود درجات خالية بالجهة الطالبة .. بل يلزم فوق ذلك أن تكون لديها حاجة ماسة لشغل هذه الوظائف .. وهو ما يتم بالحوار بين الجهة الإدارية والجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

أما الإجراء الثانى .. فقد تمثل فى حظر التعيينات فى وظائف المعارين والحاصلين على إجازات خاصة .. وهو ما كان قد اصطلح على تسميته بـ « بدل معار » أو « بدل إجازة خاصة » .. وهو باب خلفى للتعيينات الحكومية ، ومنطقة من مناطق المحسوبية وسوء استخدام السلطة .. لأنه كان يتم بلا ضوابط ، وبمجرد قرار من السلطة المختصة لمن يراد مجاملته ، وعندما يعود المعار أو المجند ، نضطر إلى إنشاء وظيفة جديدة للمعار أو المجند .. .. فكان أيضاً سبباً من أسباب تضخم حجم الجهاز الإدارى بطريقة عشوائية ، وفيها مظنة المحسوبية .. خصوصاً إذا علمت أن الدولة بها أكثر من ١٦٠ ألف موظف فى إجازة خاصة أو مجند .. .. فتم تعديل قانون ربط الموازنة ولائحة قانون العاملين بحظر هذه التعيينات .. صحيح أن البعض خالف ذلك ، معرضاً نفسه للمسئولية السياسية والتأديبية .. لكن الأمور الآن محل انضباط كامل ... ...

وسوف يقوم الجهاز المركزى للمحاسبات بمراجعة هذا الموضوع على مستوى الدولة ، ولن أتوانى عن إبلاغ النيابة الإدارية بكل مخالفة تحدث .

الإجراء الثالث .. هو سد منافذ التعيين غير المبرر بالحكومة .. إذ أصبح محظوراً بعد صدور التعديلات السابقة ، عودة من تم صرف النظر عن تعيينه فعلاً ، لعدم تقدمه لاستلام عمله لمدة أكثر من ٦٠ يوماً من تاريخ صدور القرار ، أو عودة من تم انتهاء خدمته للاستقالة أو الفصل من الخدمة بحكم تأديبى أو كأثر من آثار الأحكام الجنائية .. .. ولم نعد ننظر إلا فيمن انتهت خدمته للاستقالة أو للانقطاع عن العمل دون عذر ، إذا تقدم بطلب العودة فى ميعاد لا يتجاوز ستين يوماً من تاريخ توافر السبب الموجب لإنهاء خدمته .. والهدف من ذلك ، هو توفير فرصة العمل التى رفضها هذا الموظف أو لم يحافظ عليها ، لغيره من الشباب من لم يأخذ فرصته بعد .. وكانت هذه المجموعة تمثل زيادة سنوية فى حجم الجهاز الإدارى لا تقل عن ١٥٠ ألف موظف سنوياً .

سؤال :

وهناك أيضاً من يخرجون على المعاش ؟

جواب :

هناك حقيقة أرجو أن يعلمها الجميع .. وهو أن عدد من يخرجون إلى المعاش سنوياً من بين

الموظفين ، لا يتجاوز ٤٠ ألف إلى ٥٠ ألف موظف سنوياً فى أحسن الأحوال .. وليس صحيحاً مايعتقده البعض ويردده أن من يحالون إلى المعاش سنوياً يصلون إلى ١٥٠ ألف موظف .. هذه حقائق ثابتة وموثقة بالأرقام .. .. وقد يتصور البعض أن من يحالون إلى المعاش يمكن تعيين عدد من الشباب بدلاً منهم ، وهذا غير صحيح .. لأن المحالون إلى المعاش يكونون فى غير أدنى درجات التعيين (بالوظائف العليا أو الدرجة الأولى) ، ولا تصلح وظائفهم لتعيين الشباب مكانهم ، لأن هؤلاء يعينون على الدرجة الثالثة أو الرابعة .

وقد يقول قائل ، يمكن تعديل وظائفهم إلى وظائف من أدنى الدرجات لتعيين الشباب عليها .. وأقول لهؤلاء أن هذا مستحيل ، لأن معناه إلغاء الدرجات العليا ، التى تمثل التدرج الوظيفى الطبيعى للعاملين فعلاً .. فإلغاء هذه الدرجات ، يترتب عليه خنق فرص الموظفين فى الترقى إلى الدرجات الأعلى ، وهذا أمر لا يملك أحد تقريره أو الموافقة عليه .

سؤال :

وما هى النتائج التى تترتب على تطبيق إجراءات ترشيد حجم الجهاز الإدارى التى اتخذتها الوزارة فعلاً ؟

جواب :

ببساطة ، وبالأرقام .. انخفض معدل الزيادة السنوى للموظفين من عام ١٩٦٧ إلى عام ١٩٩٨ من ٧٪ إلى ٠ر٧٪ سنوياً ، حيث كان حجم الجهاز الإدارى للدولة عام ١٩٦٧ (٩٣٢ ألف) موظف ، بينما كان عام ١٩٩٨ (٨٦٨ر٥٥٥ر٥) موظفاً ، بنسبة زيادة سنوية ٧٪ سنوياً .

وقد ارتفعت أعداد الموظفين من ١٣٢ر١٨٩ر٥ موظفاً عام ١٩٩٩ إلى ٩٩٤ر٣٠٨ر٥ موظفاً عام ٢٠٠٢/٢٠٠٣ .. أى أن معدل الزيادة السنوية انخفض من ٧ ٪ إلى ٠ر٧٪ سنوياً .

سؤال :

إذن هناك زيادة برغم كل هذه الإجراءات ؟

جواب :

نعم لسببين .. الأول ، أن الحكومة خلال هذه الفترة استوعبت فعلاً ٣٠٠ ألف موظف جديد خلال أعوام ١٩٩٨ و ١٩٩٩ و ٢٠٠٠ .. ولولا ذلك لكانت النتائج مذهلة .. .. كما أنها هذا العام قدمت ١٧٠ ألف وظيفة جديدة .

أما السبب الثانى ، فهو أن هناك وظائف تنشأ دون أن يكون لى دخل فى إنشائها ، ومع ذلك

تدخل فى حساب حجم الجهاز الإدارى ، وهى وظائف وزارتى العدل والداخلية ، والمساجد المنضمة ، والمعاهد المنضمة ، والمراكز الطبية المتخصصة .. وهذه تتجاوز سنوياً مائة ألف وظيفة ..

سؤال :

الناس ينظرون إلى سياسة ترشيد حجم الجهاز الإدارى نظرة سلبية ، لأنهم يعتقدون أنها تسببت فى تضييق فرصهم فى العمل بالحكومة ؟

جواب :

من الطبيعى - عندنا وعند غيرنا - حين تُتخذ إجراءات إصلاحية ، أن تنشأ فى ذهن البعض هواجس أن هذا الإصلاح سوف يأتى على حسابهم ... لكن هذا الانطباع ليس صحيحاً لعدة أسباب :

أولها .. أن باب التعيينات فى الحكومة لم يكون مفتوحاً قبل تحملى مسئولية وزارة التنمية الإدارية ، ثم أغلق حين تحملت المسئولية .. فالباب مغلق منذ زمن بعيد ، ومن كانوا يعينون فى الحكومة كانوا يعينون بطرق خلفية ، وقد قمت بسد منافذها كما أشرت ، ولم يكن يعين بطريقة علنية إلا المدرسين وذلك عن طريق ما كان يسمى بالتكليف .

والسبب الثانى .. أن الحكومة فعلاً وبطريقة مشهودة ، عينت خلال الأعوام ١٩٩٨ و ١٩٩٩ و٢٠٠٠ (٣٠٠ ألف خريج) بإعلانات منشورة بالصحف .. وفى عام ٢٠٠١ أعلنت عن ١٧٠ ألف وظيفة ضمن برنامج الحكومة فى التشغيل .. وهذا معناه أن الحكومة لم تغلق باب التعيينات الحكومية ، وإنما أغلقت باب التعيينات الخلفية ، وفتحت باب التعيينات العلنية المتاحة للكافة .. كما أن ترشيد حجم الجهاز الإدارى للدولة لم يتسبب فى غلق باب التعيينات الحكومية ، بل إن هدفه هو أن يستعيد الجهاز الإدارى لياقته فى استيعاب عمالة جديدة ، والمساهمة مع مصادر العمل فى المجتمع فى حل مشكلة البطالة .. وهذه حقيقة أصبح الناس يشعرون بها فعلاً .

سؤال :

بالمناسبة ، خريجى كليات التربية .. لماذا أغلق باب التكليف لهم ؟

جواب :

أريد فى هذا الموضوع أن أقول ، أننى من أول المهتمين بوضع الموظف المناسب فى المكان

المناسب .. ويسعدني دائماً أن يُعين خريجو كليات التربية في وظائف المدرسين المؤهلين لها .. .. إنما الخلاف حول ، هل يتم تعيينهم بطريق التكليف أم بطريق التعيين .. وهما الطريقان اللذان لايعرف القانون غيرهما .. وعندما بحثت الأمر لم أجد قانوناً ينص على تكليف المدرسين ، والتكليف لا يكون إلا بقانون .. وكل ما كان قائماً أن هناك قانوناً يمنع فصل المدرسين (الذين عينوا فعلاً) إذا لم يقدموا مسوغات تعيينهم في ظرف ستة أشهر من تاريخ تعيينهم فعلاً ، وهو أمر مختلف تماماً .. ومع ذلك ، وبالرغم من أن خريجي كليات التربية لا يزيدون في العام الواحد عن ٢٤ إلى ٢٦ ألف خريج ، فقد كنت حريصاً على أن أخصص في الإعلانات وظائف لخريجي كليات التربية لا تقل عن ثلاثين ألف وظيفة .. وكانت قبل ذلك في العامين ١٩٩٨ و ١٩٩٩ خمسين ألف وظيفة .

وقد تم تعيين خريجي كليات التربية أولاً في مشروع شغل ال ١٧٠ ألف وظيفة الذي تم فعلاً ، وكانت لهم الأفضلية المطلقة عن غيرهم من حملة المؤهلات غير التربوية في وظائف التعليم .

سؤال :

بمناسبة برنامج الحكومة لحل مشكلة البطالة وشغل ١٧٠ ألف وظيفة بالجهاز الحكومي .. ما هي بالتفصيل الإجراءات التمهيدية التي اتخذتها وزارة التنمية الإدارية لشغل هذه الوظائف ؟

جواب :

الحكومة وضعت خطة طموحة للتشغيل ومواجهة مشكلة البطالة بطريقة إيجابية تُحسب لها ، وقد تضمنت هذه الخطة عدة برامج تستوعب في جملتها ٨٠٠ ألف شاب تقريباً ، وكان نصيب وزارة التنمية الإدارية منها ١٥٠ ألف وظيفة بالجهاز الإداري للدولة ، وتبقى ٦٥٠ ألف وظيفة أخرى تتولاها البرامج الأخرى ... ...

ومن ناحيتي ، فقد قمت باتخاذ عدة إجراءات تمهيدية بهدف تدبير الوظائف المطلوبة ، حيث تم تدبير عدد ١٧٠ ألف وظيفة وفقاً لاحتياجات فعلية وحقيقية ، أي بزيادة ٢٠ ألف وظيفة عما كان مقرراً للتعيين في الجهاز الإداري للدولة ، مع توفير التمويل اللازم لجميع هذه الوظائف .. كما قمت بتوزيعها على محافظات الجمهورية بطريقة عادلة بنسبة حجم الجهاز الإداري في كل محافظة ، مع مراعاة أن تتضمن النسبة المخصصة لكل محافظة تمثيل حملة المؤهلات العليا والمتوسطة والأقل ، ويشمل ذلك بطبيعة الحال استيفاء النسبة القانونية للتعيينات من المعاقين .

وقام السادة المحافظون بجهد كبير في تحديد احتياجات كل محافظة على حدة ، في حدود الأعداد التي تقررت لها .. وعلى ضوء ما ورد من السادة المحافظين ، قمت بتدبير الوظائف المماثلة لها في كل محافظة .

وحددنا الشروط اللازمة للتعيين في كل وظيفة ، حتى يكون الشباب على علم كامل

بشروط الوظيفة قبل أن يتقدم لها .. وقمنا بالإعلان عن الوظائف المقررة لكل محافظة والجهة التى تقررت لها الوظيفة وشروط شغلها والمؤهلات المطلوبة لها فى الصحف القومية الثلاث .. كل محافظة على حدة .

ووضعنا مع كل إعلان تم نشره ، قواعد الأفضلية عند تقدم أكثر من مرشح للوظيفة .. وهى القواعد المقررة قانوناً بالمادة (١٨) من قانون نظام العاملين ، والتى لا يملك أحد الخروج عليها .. وتتلخص هذه القواعد فى أن السلطة المختصة عليها أن تعين للوظيفة أولاً الحاصل على مؤهل

أعلى من المؤهل المطلوب للوظيفة كالماجستير والدكتوراة .. ثم تعين بعد ذلك ، الأعلى فى مرتبة الحصول على الشهادة (مرتبين بحسب النسبة المئوية الأعلى لمجموع الدرجات الحاصل عليها بالنسبة للمجموع الكلى) .. فإن تساوياً ، يفضل الأقدم تخرجاً .. وإن تساويا فى أقدمية التخرج ، يعين الأكبر سناً .

فإذا كان المؤهل المطلوب للوظيفة ليس له تقدير (كالدبلومات فوق المتوسطة والمتوسطة) فيتم ترتيبهم بحسب النسبة المئوية الأعلى لمجموع الدرجات الحاصل عليها بالنسبة للمجموع الكلى .

وهى قواعد واضحة وعادلة ، تسمح للجهاز الإدارى بانتقاء الأفضل علمياً .. وتضع أمام الشباب معياراً واضحاً وعادلاً يفسر له .. لماذا تم اختياره ؟ .. أو لماذا تم استبعاده ؟ .

لهذا ، اشترط الإعلان أن تضم جميع الوظائف التى تطلب مؤهلاً معيناً .. ليسانس الحقوق مثلاً .. ويتم تجميع جميع المتقدمين لشغل هذه الوظائف فى نطاق المحافظة ، ويُعين فى هذه الوظائف الأعلى تقديراً ، فإن تساويا فالأقدم تخرجاً ، فإن تساويا فالأكبر سناً ، وبذلك نضمن أن جميع من عين من خريجى كليات الحقوق فى محافظة معينة فى وظيفة محام ، قد حققت فى اختيارهم العدالة .

وتتضمن ديباجة قرار التعيين ، ما يفيد أن المسابقة أسفرت عن أن الحد الأدنى الذى تم تعيينه من حملة ليسانس الحقوق فى وظيفة محام بالمحافظة حاصل على تقدير (جيد مثلاً) بنسبة ٦٤٪ (مثلاً) دفعة (كذا) سن (كذا) .. وهكذا يستطيع كل من يحمل ذات المؤهل بمجرد الاطلاع على هذا البيان الاقتناع بأسباب عدم اختياره ، إذا كان حاصلاً على مجموع أقل من ٦٤٪ .. أو يتظلم من القرار لتصحيحه ، إذا كان حاصلاً على أكثر من ٦٤٪ .

واستبعدنا إجراء هذه التعيينات بامتحان (كمطلب شعبى) .. على أساس أن من عيوبه أنه يسمح للجنة إدارية تشكلها السلطة المختصة ، بإعادة ترتيب المتقدمين لشغل الوظائف وفقاً لماتسفر عنه نتيجة الامتحان ، وإجراء التعيينات حسب هذه النتائج .

وحرصنا فى الإعلان نفسه على النص على أن المتقدمين لشغل الوظائف ، عليهم أن يتقدموا إلى السلطة المختصة قانوناً بالتعيين (السيد المحافظ / السيد رئيس الجامعة) .

وقد قامت الحكومة بجهود كبيرة ، فى سبيل إعداد المنافذ لتلقى الطلبات فى كل محافظة ، وترتيبها وتبويبها على النحو الذى تضمنه كتاب دورى صادر منا إلى جميع المحافظات تحت رقم ٧ لسنة ٢٠٠١ .

وأسندت اللجنة الوزارية للتشغيل إلى السادة المحافظين ، كل فى محافظته ، بالتعاون مع مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار برئاسة مجلس الوزراء ، عملية تسجيل الطلبات وترتيبها ، وتطبيق قواعد المفاضلة الواردة فى الكتاب الدورى رقم ٧ ، دون اشتراك بطبيعة الحال لوزارة الدولة للتنمية الإدارية أو أجهزتها .

وقد قمت بإخطار جميع أعضاء مجلسى الشعب والشورى بذلك فى حينه مرتين .

وتولى مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار مسئولية الإعلام عما يفعل فى جميع وسائل الإعلام ... حيث انتهى إلى ترشيحات للحكومة ، أرسلها للسادة المحافظين ، ووضعها على شبكة الإنترنت ، وأتاح فرصة الحصول عليها بطريق الاستعلام التليفونى ، وأعلن أن على جميع المتظلمين من عدم ترشيحهم لوظيفة حكومية أن يتوجه بتظلمه إلى السيد المحافظ المختص لدراسة هذا التظلم .

وشكلت المحافظات لجاناً لتلقى هذه التظلمات وفحصها قبل عرضها على المحافظ المختص لإصدار قراره بالتعيين .

سؤال :

ومع ذلك ، تم إعادة الموضوع بكامله إلى وزارتكم لبحثه من جديد.. والسؤال الذى يطرح نفسه الآن .. بصراحة ، ألم يكن من الأوفق ، والحال كذلك ، أن تتولى وزارة التنمية الإدارية منذ البداية إجراءات شغل الـ ١٧٠ ألف وظيفة حكومية ، ترشيداً للوقت والجهد والمال أيضاً ؟

جواب :

لا شك أن هذه التجربة كانت مفيدة للجميع .. فخطة الحكومة الطموحة لمواجهة مشكلة البطالة ، اقتضت تنفيذ عدة برامج للتشغيل .. وكان على وزارة التنمية الإدارية ، ضمن هذه الخطة ، تدبير ١٥٠ ألف وظيفة بالجهاز الإدارى للدولة .. واستطاعت الوزارة توفير حوالى ١٧٠ ألف وظيفة بالجهاز الإدارى .. أى بزيادة ٢٠ ألف وظيفة عما كان مقرراً ضمن خطة الحكومة .

وقد أسندت اللجنة الوزارية للتشغيل إلى السادة المحافظين ، بالتعاون مع مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء ، عملية تسجيل بيانات المتقدمين وترتيبها وتطبيق قواعد

المفاضلة .. وبالفعل قام مركز المعلومات بإصدار خطابات ترشيح لأعداد غير قليلة من المتقدمين ، اتضح بعد ذلك عدم أحقية بعضهم فى التعيين .

وعندما تبين للحكومة ذلك .. لم تصر على موقفها .. بل سارعت من فورها بتكليف وزارة التنمية الإدارية بالموضوع دون تردد .. وقامت الوزارة منذ لحظة تكليفها بواجبها على أكمل وجه .

وكما قلت ، فالتجربة جديدة .. وغنية .. ومفيدة للجميع .. ومن الطبيعى أن نتائجها ستكون محل اعتبار ، سواء من حيث المزايا والمبادىء التى أرستها أو نواحى القصور التى شابتها .. والمهم أن النتائج والحمد لله جاءت على أعلى مستوى من الدقة والشفافية .

سؤال :

ألا تتفقون معى سيادتكم فى أن هذه التجربة ، تؤكد الدروس المستفادة منها وبما لا يدع مجالاً للشك ، ضرورة تثبيت سلطة « اختيار الموظفين » للجهاز الحكومى ككل ، لتكون ضمن صلاحيات وزارة التنمية الإدارية والجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ؟

جواب :

إن سلطة « اختيار الموظفين » كانت حقاً أصيلاً لديوان الموظفين ، حيث كان يعلن عن احتياجات الوزارات والمصالح الحكومية فى مسابقات عامة ، ثم يتولى توزيع الناجحين فى هذه المسابقات على الوزارات والمصالح حسب احتياجاتها .. ومع نشأة القطاع العام فى الستينيات ، أنشىء الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة عام ١٩٦٤ بدلاً من ديوان الموظفين ، ليتولى أمور الموظفين فى القطاعين الحكومى والعام معاً .. ونظراً لاتساع نطاق المسئوليات فى القطاعين الحكومى والعام ، فقد رؤى ترك عملية اختيار الموظفين لكل وزارة ومصلحة وهيئة عامة وشركة .. خاصة بعد تولى وزارة القوى العاملة مسئولية توزيع خريجى الجامعات والمدارس الثانوية على وحدات القطاعين الحكومى والعام بطريقة عشوائية دون النظر للاحتياجات الفعلية للجهات من هذه العمالة ، مما أدى فى النهاية إلى تضخم الجهاز الإدارى للدولة ووحدات القطاع العام بعمالة زائدة عن حاجة العمل ، بكل ما يعنيه ذلك من زيادة تكلفة الإنتاج والخدمات ، وتحمل الدولة بأعباء مالية غير مبررة تتضاعف سنوياً نتيجة لذلك .

أما عن القول بتثبيت سلطة « اختيار الموظفين » لوزارة التنمية الإدارية والجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ، فإن وزارة التنمية الإدارية تمارس هذه السلطة بشكل أو بآخر ، من واقع المصلحة العامة التى نبتغيها جميعاً .. فتوزيع أوائل الخريجين على وحدات الجهاز الحكومى تتم عن طريق الوزارة ، واختيار القيادات الإدارية الشابة للانضمام إلى عمليات تدريبية متطورة يتم بالتنسيق مع الوزارة ، كما أن الوزارة هى التى وضعت الشروط المطلوبة لاختيار مساعدى الوزراء

الذين سيتم تدريبهم على أعلى مستوى لخلق جيل جديد من القيادات الإدارية الواعدة ، وها هى الوزارة أخيراً تتولى تعيين ١٧٠ ألف موظف بالجهاز الإدارى للدولة وتوزيعهم على جميع محافظات الجمهورية فى وقت قياسى .. كل ذلك يؤكد أن وزارة التنمية الإدارية ، من واقع مسئولياتها الأصيلة وحرصها على الصالح العام ، تتولى سلطة « اختيار الموظفين » سواء لشغل وظائف أو للتدريب ، وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة ، وأيضاً حينما يتم تكليفها بذلك من الجهات الرئاسية ، أو إذا طُلب منها ذلك .

وعموماً ، فإن المسئولية لا تُطلب ولا تُمنح ، ولكنها استعداد لأداء متطلبات الواجب نحو الوطن والمواطن فى كل وقت وفى أى مكان ، دون انتظار للتخويل بسلطة أو التكليف بمسئولية .. فالمصلحة العامة هى الهدف الأسمى الذى نسعى إليه جميعا .. تحت قيادة زعيم هذه الأمة وباعث نهضتها الرئيس محمد حسنى مبارك .. الذى جسَّد لنا القدوة الصالحة ، وضرب أروع الأمثال فى العمل الدءوب والبذل والعطاء السخى بلا حدود ، من أجل صالح الوطن والمواطنين جميعاً .. دون تفرقة أو تمييز .

سؤال :

وماذا تقول لتطمئن جمهور المواطنين عن عدالة إجراءات شغل الـ ١٧٠ ألف وظيفة بالحكومة التى تم استلام العمل بها فعلاً ؟

جواب :

● أرجو أن يطمئن كل مواطن على أرض مصرنا العزيزة ، إلى أن وزارة التنمية الإدارية قد قامت بواجبها الموكول إليها فى هذا الموضوع على أكمل وجه ، وأوفت الوزارة بما سبق أن وعدت به فى وقت قياسى ، حيث جاءت النتائج على أعلى مستوى من الدقة والشفافية ، والالتزام بأحكام قانون العاملين ، والشروط المعلنة للجميع فى الإعلان قبل التقدم لشغل هذه الوظائف .

* وإذا كان قد رؤى فى البداية ، ولاعتبارات معينة ، أن يسند التعامل مع الطلبات وإعلان النتائج إلى مركز معلومات مجلس الوزراء ، بالتنسيق مع المحافظات المختلفة .. فقد رؤى لاعتبارات أخرى ، فى منتصف شهر مارس ٢٠٠٢ ، إعادة الموضوع برمته إلى وزارة التنمية الإدارية ، للتعامل معه من جديد .

* وقد قامت الوزارة بالتنسيق مع المحافظات ، وعن طريق مديريات التنظيم والإدارة ، بإعادة فحص جميع الطلبات التى سبق تقديمها ، واستيفاء جميع البيانات الناقصة وترتيبها وتصنيفها وفق القواعد المقررة وشروط الإعلان .

● وتم إعلان النتائج فى جميع المحافظات بعدالة كاملة ، وبالتقيد المطلق بالقانون والقواعد الموضوعية المقررة بالإعلان .. على ذات النحو الذى يعلن به مكتب التنسيق نتائج القبول فى

الجامعات .. بحيث تم في كل محافظة إعلان الحدود الدنيا للنسبة المئوية الحاصل عليها آخر المعينين بكل مؤهل من المؤهلات المطلوبة للتعيين في كل تخصص على حدة ، موضحاً به اسم آخر الخريجين وتقديره وسنة تخرجه وتاريخ ميلاده .

* وأخطرت جميع وسائل الإعلام بهذه النتيجة .. كما أخطر بها جميع أعضاء مجلسي الشعب والشورى ، مصحوبة بأسماء جميع من تم تعيينهم شاملة كافة بياناتهم .

• وأعلن أن لكل من حصل على نسبة مئوية أعلى من الحد الأدنى الذي تم تعيينه في المحافظة ، لكل مؤهل دراسي في كل تخصص من التخصصات ، الحق في التعيين ، سواء ورد اسمه في الكشوف أو لم يرد .. فإذا كان اسمه قد ورد في الكشوف فلا مشكلة ، وإذا كان اسمه لم يرد لأي سبب من الأسباب ، فعليه أن يتقدم بتظلم مرفقاً به أصل الشهادة الدراسية المبينة لمجموع الدرجات ، وأصل الإيصال الذي يثبت تقدمه بطلب الوظيفة في ذات المحافظة في الميعاد المحدد .. وقد استجبنا فعلاً لكل مظلمة تقوم على حق ، واعتذرنا لكل من ادعى أنه ظلم على غير حق .

وأظن أنه ليس لأحد بعد ذلك أن يتشكى من شيء ... ...

وأنا وإن كنت على يقين من أن هناك من يقدر هذا الجهد الضخم الذي بُذل ، والمعايير العادلة التي طُبِّقت ، والشفافية الكاملة التي التزمنا بها .. فإن الأمر لن يخلو - وقد تم تعيين ١٧٠ ألف موظف من ضمن مايزيد على ٥ر١ مليون متقدم - أن نجد من ينكر أو يجادل .. بالحق أو بالباطل .. مدعياً :

- أن من عين أقل منه تقديراً رغم أنه يحمل ذات المؤهل .. متجاهلاً أن المفاضلة تكون بين حملة ذات المؤهل ، في ذات التخصص المطلوب لشغل الوظيفة .

- (أو) أن هناك من عُيِّن في وظيفة مدرس من خريجي كليات التربية المؤهلة للمدرسين ، وهو حاصل على مجموع أعلى من كلية غير تربوية .. متجاهلاً أن لخريجي كليات التربية أفضلية أولى عليه عند التعيين في وظائف التدريس .

- (أو) أنه لم يعين في المحافظة متجاهلاً أنه من غير أبنائها ، كما ورد من المحافظة من واقع البيانات الشخصية والسجلات .. أو أن المحافظة لم ترسل اسمه أصلاً لفقدان الأوراق لديها ، أو لأي سبب من الأسباب .

- (أو) مدعياً أنه حاصل على درجة علمية أعلى ، وله الأفضلية وفقاً للقانون .. متجاهلاً أن ما يحمله مجرد دبلوم مؤهل للحصول على درجة علمية ، وليس درجة علمية في ذاته .. وأن الدرجة العلمية التي تعطي أفضلية هي فقط درجتي الدكتوراه والماجستير .

- (أو) أنه قد تلقى ترشيحاً مبدئياً سابقاً (جميعها في غضون شهري نوفمبر وديسمبر ٢٠٠١) .. وقبل أن أتولى إعداد النتائج وتصحيحها .. وكأن مجرد تلقيه خطاباً بالخطأ ،

يعطيه حقاً لزميل له أجدر منه قانوناً .

- (أو) أنهم في المحافظة رفضوا تسليمه العمل برغم وجود اسمه ، عند اطلاعهم على أصول المستندات ، لأنه اتضح للمحافظة أن البيانات التي تقدم بها ورُشح على أساسها غير صحيحة ، وخصوصاً في المؤهل ، أو التخصص ، أو التقدير ... فهناك من ادعى مجموعاً لم يحصل عليه .. وهناك من وضع مجموع درجات السنة النهائية فقط ، علماً بأن المجموع محل الاعتبار هو المجموع التراكمي أي مجموع السنوات الأربع .

وبهذه المناسبة ، أود التأكيد على أن خطابات التعيين لم تصدر عن الوزارة إلا في ٢٠٠٢/٥/١ وباسم محافظ كل إقليم .. وكل من أرسل إليه الخطاب تسلم العمل الذى سيظل متاحاً له حتى ٢٠٠٢/٧/١٥ ، و ٢٠٠٢/٨/٣٠ في بعض المحافظات .. أما الخطابات التي يتحدثون عنها ، فهي التي صدرت عن مركز المعلومات في شهر نوفمبر من العام الماضي ، وكانت مجرد ترشيحات مبدئية لا تعطي حقاً لمن لا حق له أصلاً .

وأرجو أن يكون جميع المواطنين في مصرنا العزيزة على ثقة تامة من حرصي الكامل على أن يحصل كل صاحب حق أو مظلمة على حقوقه كاملة غير منقوصة ، وهو أمر أؤكده شخصياً ، وأحرص على تحقيقه بكل دقة وشفافية .. والله الموفق .

الهيئة القومية للأنفاق

الهيئة القومية للأنفاق إحدى هيئات وزارة النقل ويعتبر من أهم أهدافها القيام بتنفيذ شبكة مترو أنفاق القاهرة الكبرى والقيام بتنفيذ أول نفق للسيارات فى جمهورية مصر العربية والشرق الأوسط بمنطقة القاهرة الفاطمية وفى نفس الوقت قامت الهيئة بتصميم أول خط مترو إقليمى لمدينة الإسكندرية . كما يجرى إستكمال دراسات الخط الثالث لشبكة مترو أنفاق القاهرة الكبرى بالإضافة إلى دراسة ربط المدن والمجتمعات العمرانية الجديدة بباقى مناطق وضواحى القاهرة الكبرى عن طريق الشبكة الداخلية الممتدة لمترو الأنفاق .

وفى أوائل عام ١٩٨٢ أعطى السيد الرئيس محمد حسنى مبارك رئيس الجمهورية إشارة البدء فى تنفيذ مشروع مترو الأنفاق فكان أن بدأ على الفور تنفيذ أول خط فى شبكة مترو الأنفاق للقاهرة الكبرى وتحقق الأمل وتم الإنجاز العظيم الذى حققته السواعد والخبرات المصرية بالتعاون مع الخبرة الفرنسية والخبراء من كافة الدول .

ومنذ بدء إنشاء الهيئة القومية للأنفاق وحتى الآن أمكن تنفيذ ٦٣ كم من خطوط مترو الأنفاق بمعدل ٨ر٣كم / سنويا بالإضافة إلى المنشآت والمرافق المعاونة .

ولقد أوصت جميع الدراسات السابقة بضرورة تنفيذ شبكة خطوط مترو أنفاق القاهرة الكبرى والتى تتكون من ٣ خطوط كالآتى:

الخط الأول: حلوان / المرج الجديدة (تم تشغيله)

الخط الثانى: شبرا الخيمة / أم المصريين (تم تشغيله)

الخط الثالث: إمبابة / مطار القاهرة (تحت الدراسة)

أولا : الخط الأول : حلوان - المرج الجديدة:

يربط بين حلوان فى جنوب القاهرة إلى المرج الجديدة فى الشمال الشرقى بطول ٤٤ كم منها ٥ كم مسار نفقى تحت الأرض فى منطقة وسط المدينة لتخدم الحركة المرورية فى منطقة مثلث الرعب المشهورة (التحرير - العتبة - رمسيس) .

وقد تم تنفيذ الخط الأول على مرحلتين كما يلى:

أ - المرحلة الأولى: بطول ٢٩ كم وافتتحت فى عام ١٩٨٧

ب - المرحلة الثانية : بطول ١٤ كم وافتتحت فى عام ١٩٨٩

كما تم تنفيذ إمتداد للخط بطول ٣ر١ كم فى المسافة من محطة المرج وحتى محطة المرج الجديدة لخدمة المواطنين القادمين من مناطق شرق الجمهورية وتم إفتاح محطة المرج الجديدة فى مايو ١٩٩٠ .

وتبلغ طاقة النقل التصميميه المخصصة للخط (٢) مليون راكب / يوم ويقدر عدد ركاب الخط الأول حاليا بحوالى ٤ر١ مليون راكب / اليوم .

ثانيا : الخط الثانى (شبرا الخيمة) ضواحى الجيزة:

يمتد الخط الثانى للمترو من شمال القاهرة الكبرى فى محطة شبرا الخيمة إلى جنوبها فى محطة أم المصريين بطول إجمالى حوالى ١٩ كم وقد تم تنفيذه وإفتتاحه على أربعة مراحل وهى:

أ - المرحلة الأولى: من شبرا الخمية إلى محطة مبارك بميدان رمسيس بطول ٨ كم وتم إفتتاحها فى أكتوبر ١٩٩٦ .

ب - المرحلة الثانية : من محطة مبارك بميدان رمسيس إلى محطة السادات فى ميدان التحرير بطول ٣ كم وتم إفتتاحها فى سبتمبر ١٩٩٧ .

جـ - المرحلة الثالثة : من محطة السادات بميدان التحرير إلى محطة جامعة القاهرة ببولاق الدكرور بطول ٥ر٥ كم وقد تم إفتتاح هذه المرحلة فى أبريل ١٩٩٩ .

وخلال هذه المرحلة تم العبور أسفل قاع النيل بفرعية الشرقي والغربي لأول مرة في التاريخ .

د - المرحلة الرابعة : من محطة جامعة القاهرة ببولاق الدكرور إلى محطة أم المصريين بمنطقة العمرانية بطول ٢ر٧ كم وقد تم إفتتاح هذه المرحلة في أكتوبر ٢٠٠٠م .

ويبلغ حجم النقل الآن على الخط الثاني في المسافة من شبرا الخيمة - أم المصريين حوالي ٢ر١ مليون راكب / اليوم بينما يبلغ إجمالي الطاقة التصميمية للخط بكامل طوله (شبرا الخيمة / أم المصريين) ٧٦٠ر١ مليون راكب / يوم .

تنفيذ إمتداد الخط الثاني لمترو أنفاق القاهرة الكبرى (المرحلة الخامسة) :

طبقا لتوصيات ونتائج دراسة النقل لاقليم القاهرة الكبرى وبناء على مطالب النقل المتزايدة لمنطقة ساقية مكي والمنيب وكذلك بناء على مطالب أهالي محافظة الجيزة ولتبادل خدمة نقل الركاب بين خطوط المترو ومواقف النقل العام والخاص وخدمة النقل الجماعي للوجه القبلي أسفل كوبري المنيب ، تم البدء في تنفيذ المرحلة الخامسة من الخط الثاني للمترو والتي تمتد في المسافة من أم المصريين حتى المنيب بطول ٦ر٢ كيلو متر وتتكون من عدد (٢) محطة سطحية (ساقية مكي - المنيب) ويستغرق تنفيذها ٣٢ شهر .

وجاري حاليا تنفيذ أعمال تحويلات السكة في المسافة من محطة أم المصريين حتى محطة المنيب وأعمال تحويلات المرافق (خطوط المياه والكهرباء والتليفونات) بموقع محطة ساقية مكي .

ثالثا : مشروع الخط الثالث لمترو أنفاق القاهرة الكبرى :

أوصت دراسة النقل التي تمت عام ١٩٩٨ لاقليم القاهرة الكبرى الى ضرورة تنفيذ الخط الثالث للمترو وتطوير مسارة ومواصفاته وخصائصه وفقا لمتطلبات النقل حتى عام ٢٠٢٢ ليمتد من مطار القاهرة شرقا حتى إمبابة غربا مارا (بمصر الجديدة - إستاد القاهرة - العباسية - شارع الجيش - العتبة - الزمالك - إمبابة) وأن يتم تنفيذه على أربعة مراحل وهي :

المرحلة الأولى : (العتبة العباسية) بطول ٣ر٤ كم - ويستغرق تنفيذها ٤ سنوات .

المرحلة الثانية : (ميدان العباسية / هارون الرشيد في مصر الجديدة) بطول ٦ر٢ كم - ويستغرق تنفيذها سنتين .

المرحلة الثالثة : (العتبة / إمبابة) بطول ٥ر٧ كم - (الكيت كات / شهاب) بطول ٣ كم بإجمالي طول ٥ر١٠ كم - ويستغرق تنفيذها ٤ سنوات .

المرحلة الرابعة : (هارون الرشيد / الألف مسكن) بطول ٣ر٣ كم - (الألف مسكن / مطار القاهرة الدولي) بطول ٧ر٨ كم - بإجمالي طول ١٢ كم - ويستغرق تنفيذها ٤ سنوات .

ويتم حاليا أعمال التصميم الإبتدائي والأساسي للمرحلتين الأولى والثانية (العتبة / العباسية / هارون الرشيد)

رابعا : أوصت دراسات النقل لاقليم القاهرة الكبرى عام ١٩٩٨ بضرورة تنفيذ ثلاث خطوط أخرى للمترو بالإضافة إلى الخط الثالث وهي :

الخط الرابع : يمتد من مدينة نصر إلى العباسية ثم الهرم بطول ٣٤ كيلو متر .

الخط الخامس : ويمر من مدينة نصر إلى مصر الجديدة ثم شبرا بطول ١٩ كم .

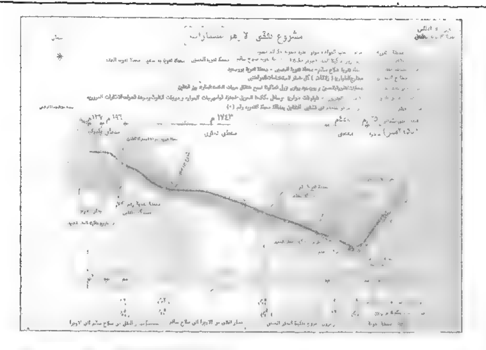
الخط السادس : يمتد من المعادي إلى السيدة زينب ثم شبرا بطول ٢٠ كيلو متر .

خامسا : مشروع نفقي الأزهر للسيارات :

مشروع نفقي الأزهر للسيارات هو أحد مكونات مشروع تطوير منطقة القاهرة الفاطمية وتنميتها سياحيا بإعتبارها من المناطق الأثرية الهامة في تاريخ مصر الإسلامية مع حمايتها من آثار التلوث البيئي والبصري والسمعي الناشيء من وسائل النقل السطحي المختلفة .

ويشتمل هذا المشروع على عدد (٢) نفق متجاورين للربط بين طريق صلاح سالم وميدان الأوبرا بطول ٦٥٠ر٢ كم لكل منهما شاملا المداخل والمخارج ويخصص كل منهما لاتجاه مروري واحد يتكون من ٣ حارة مرورية لكل من النفقين بالإضافة إلى محطات للتهوية ومصادر للتغذية الكهربائية ومحطة مولدات كهربائية احتياطية ، ومحطات لنزح المياه ، ويشتمل المشروع على غرفة تحكم مركزي للسيطرة والتحكم في تشغيل النفقين .

وتقوم الهيئة القومية للانفاق حاليا بأعمال التشغيل والإدارة والصيانة للنفقين وكذا أعمال النظافة والحراسة لهذا المشروع من تاريخ افتتاح المشروع في شهر أكتوبر ٢٠٠١ وتتولى مسئوليتها في التشغيل والصيانة والإدارة .



١ الخط الأول : (حلوان – المرج) بطول ٤٤كم

٢ الخط الثاني : (شبرا الخيمة – المنيب) بطول ٢١,٥ كم

٣ الخط الثالث : (إمبابة – مطار القاهرة) بطول ٣٣كم



٤ الخط الرابع : " مدينة نصر – العباسية – السيدة زينب – الجيزة – الهرم " بطول ٢٤كم .

٥ -الخط الخامس : (مدينة نصر – مصر الجديدة – شبرا) بطول ١٩ كم .

٦ الخط السادس (المعادى – شبرا) بطول ٢٠كم

نظام ترتيب الوظائف الحكومية

الجزء الأول «دراسة تطبيقية للولايات المتحدة الأمريكية»

د/ محمد فكري حفني
كبير باحثين بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

* يتناول هذا الجزء بالدراسة والتحليل نظام ترتيب الوظائف الحكومية بالولايات المتحدة الأمريكية، وذلك بهدف التعمق في أحد مجالات الثقافة الإدارية بصفة عامة وإلقاء الضوء على أهم الجوانب المرتبطة بهذا النظام وإمكانية الاستفادة من مزاياه وبما يتفق مع خصوصيات المجتمعات العربية ونظمها الإدارية بصفة خاصة ـ وذلك من خلال عرض النقاط الثلاث التالية:

- تطور الوظيفة الحكومية الأمريكية
- توجه الوظيفة الحكومية الأمريكية
- نظام الترتيب الموضوعي للوظائف الحكومية.

أولاً: تطور الوظيفة الحكومية الأمريكية:

* مرت الوظيفة الحكومية بالولايات المتحدة الأمريكية عبر تاريخها الممتد منذ القرن التاسع عشر بخمسة مراحل هي بإيجاز:

* مرحلة الكفاية النسبية (من عام ١٧٨٩ ـ إلى عام ١٨٢٩): حيث كانت الوظيفة الحكومية في يد الطبقة الممتازة الأرستقراطية ـ وبعد قيام الثورة الأمريكية تم كسر هذا الاحتكار الوظيفي "Monopoly office" من خلال وضع مجموعة من الضوابط التي حرصت دساتير الولايات على تضمينها وهي الأخذ بطريقة الانتخاب كطريقة للتعيين وتوافر الأمانة وأن يكون المرشح من أنصار اتحاد الولايات وإعطاء الأولوية لرجال جيش الثورة بعد اجتياز المرشح لاختبار الصلاحية ـ وقد ظل الأخذ بهذا النظام خلال عهود الرئاسات الست الأولى للجمهورية.

* مرحلة نظام الغنائم (من عام ١٨٢٩ ـ إلى عام ١٨٦٥): حيث ألغى النظام السابق وحل محله نوع آخر أطلق عليه نظام الدوران في الوظيفة الحكومية وفقا للنمط الحزبي حيث أصبحت الوظيفة الحكومية بمثابة كشف مرتبات لقائد الحرب المنتصر في الانتخابات توزع الوظائف وفقا لمنزلة وجدارة تابعيه وقد ظل هذا النظام قرابة ثلاثين عاما فمع كل دورة حزبية يتم إزاحة موظفي الحزب المهزوم ليحلوا محلهم الموظفين الموالين للحزب المنتصر في الانتخابات وهو ما أطلق عليه نتيجة لهذا الأسلوب في تعيين الموظفين الحكوميين بنظام الغنائم "Unmitigated Spails".

* مرحلة الثورة (من عام ١٨٦٥ ـ إلى عام١٨٨٣): حيث ظهرت خلال هذه الفترة حركة إصلاح بالخدمة المدنية سميت «حركة الكفاية الحكومية والأخلاقيات العامة»: "Government efficiency and Public Marals" تضمنت المبادئ التالية:

- اختيار الموظفين بنظام امتحانات المسابقة.
- ومراقبة سلطة رئيس الدولة.
- تقييد حرية المتاجرة بالوظائف الحكومية.

ثم صدر قانون عام ١٨٧٦ الذي اشترط إخطار رئيس الدولة لمجلس الشيوخ للموافقة على تعيين الموظفين الحكوميين كما حرم على أي موظف تقاضي أي هدايا وهو الشرط الذي تضمنه بعد ذلك «قانون الخدمة المدنية الذي صدر عام ١٨٨٣ والذي سمي بقانون «بلنتون».

* مرحلة إصلاح البيروقراطية (من عام ١٨٨٣ ـ إلى عام ١٩٣٥): التي تميزت بالخصائص التالية:

- اختيار الموظفين بالامتحانات التنافسية المفتوحة.
- فترة الاختبار جزء من عملية الاختيار.
- المعوقين يتمتعون بالأفضلية ووفقا لحالتهم.

وقد تم تطبيق هذا النظام على الإدارات الحكومية بواشنطن العاصمة ثم امتدت لتشمل بعض الولايات.

* مرحلة التوظف الإيجابي (من عام ١٩٣٥ ـ حتى الآن): بدءا من عام ١٩٣٥ شهدت الوظيفة الحكومية عدة تطورات مثل زيادة عدد الوظائف الحكومية مع استخدام متزايد للتكنولوجيا في العمل الإداري/ التنسيق والتكامل بين الأجهزة الحكومية ـ وقد فرضت هذه التغييرات ضرورة الأخذ بنظام الجدارة "Meritsystem" من خلال تطبيق عدة إجراءات هي:

- وجود مسار للخدمة Career Service لاستقطاب أفضل العناصر البشرية للوظيفة الحكومية من بين طلبة المؤسسات التعليمية الأمريكية.
- إنشاء مجلس شئون الموظفين الفيدراليين.
- إعادة ترتيب الوظائف وفقا لنظام الجدارة.
- تطبيق برنامج تشغيل وتقييم الموظفين والمعروف بـ "Huing and Rersonnel evaluation".
- إنشاء مكاتب الضمان الاجتماعي لمساعدة الموظفين الحكوميين «عند بداية حياتهم الوظيفية».

- من خلال ما سبق عرضه فقد اتضح أن مثل هذه التطورات التي مرت بها الوظيفة الحكومية قد ساهمت بشكل مباشر نحو الأخذ بنظام الجدارة المعمول به حتى الآن وهو ما يتم تحليله في العرض التالي:

ثانيا: توجه الوظيفة الحكومية الأمريكية:

وتتحدد ملامحه فى الآتى:

* الوظيفة الحكومية لا يُنظر إليها كعمل مهنى دائم ـ فبالنسبة للفرد العامل تقوم على فكرة حرية التعيين وتركها فى أى وقت ـ وبالنسبة لجهة الإدارة فقد تُرك لها حرية التعيين والفصل حسب ما تقتضيه متطلبات العمل ـ أى أن الوظيفة الحكومية قائمة على أساس مبدأ «توقيت الوظيفة».

* ضرورة توافر الجدارة "Merit" أى التأكيد على توافر درجة عالية من القدرات الخاصة والمعرفة والمهارات الشخصية ومطالب التأهيل والخبرة اللازم توافرها فى المرشحين الراغبين فى الوظيفة الحكومية وذلك من خلال «امتحانات المسابقة».

* يتحدد الأجر حسب درجة الصعوبة فى الواجبات والمسئوليات لكل وظيفة مع مراعاة ارتفاع أعباء المعيشة وأجور الوظائف المماثلة بالنشاط الخاص أى أن الوظيفة وليس المؤهل هى التى تحدد مقدار الأجر لها.

* يرتبط مصير الموظف بمصير الوظيفة التى يعمل فيها فإذا ما أُلغيت استغنت عنه الإدارة ومن ثم يؤكد ذلك على الأخذ بمبدأ «تخطيط القوى العاملة فى الجهاز الحكومى» ـ ولهذا فإن الوظائف الحكومية الأمريكية لا يوجد بها ما تسمى بمشكلة العمالة الزائدة.

ثالثا: نظام الترتيب الموضوعى للوظائف الحكومية "Merit System":

* ظهر الاهتمام بدراسات التقييم الموضوعى للوظائف مع بداية القرن العشرين «التى تزامنت مع مرحلتى: إصلاح البيروقراطية والتوظف الإيجابى السابق عرضهما» ومن أوائل هذه الدراسات تلك التى أعدها "Griffenhagen" لترتيب وظائف إدارة البلديات بولاية شيكاغو واشترنت هذه الدراسة بدراسات: الحركة والزمن وتحليل العمل ـ كذلك الدراسات التى أجرتها اللجنة البرلمانية الأمريكية لإعادة ترتيب المرتبات عام ١٩٢٠ ـ وعلى هذا الأساس تبلور نظام الترتيب الموضوعى للوظائف الحكومية الأمريكية الصادر عام ١٩٤٩ متضمنا الآتى:

* تجميع الوظائف المتشابهة من حيث نوع العمل والخبرة المطلوبة فى مجموعات بحيث تجيز معاملة موحدة من حيث الأجر للوظائف المتماثلة فى درجة صعوبة واجباتها ومسئولياتها. حيث يُطبق هذا النظام على الإدارات الحكومية التى يسرى عليها الجدول العام للوظائف وهى:

- الأجهزة التنفيذية.
- المؤسسات العامة.
- الوكالات المتخصصة فى المجال التنفيذى.
- المكتب الإدارى للمحاكم بالولايات

ـ ويستثنى من هذا النظام بعض الوظائف مثل «وزارة الخارجية ـ البريد ـ الأطباء ـ المدرسين ـ الصحة».

ـ كما يطبق هذا النظام على أكثر من ٩٥٪ من الوظائف الحكومية الفيدرالية ومعظم الوظائف بالولايات والمقاطعات التي يتقاضى الموظفين بها مرتباتهم من الاعتمادات المالية الفيدرالية ـ وكذلك غالبية الوظائف المحلية بالولايات.

* اختيار الموظفين وفقا لامتحانات المسابقة بضوابطها التالية:

ـ يتم تعيين الناجحين الحاصلين على أعلى الدرجات ووفقا للعدد المقرر والمطلوب للوظيفة.

ـ أولوية للمحاربين القدامى بإضافة بعض الدرجات لهم.

ـ يظل المعينين تحت فترة اختبار لمدة سنة قبل البت في تعيينهم في الوظائف المشروطة.

ـ بعد ثلاث سنوات من التعيين بما فيها سنة الاختبار تكون له فرصة أكبر للتعيين في وظائف أخرى دون الاشتراك مرة أخرى في امتحانات المسابقة.

ـ لا يطبق نظام امتحانات المسابقة على الوظائف المستثناة ومن أمثلتها الوظائف التي ترسم السياسة العليا للدولة.

ـ لا اعتبار للإنتماء الحزبي عند اختيار الموظفين.

ـ فرص متكافئة للمرشحين لإثبات صلاحيتهم دون تمييز.

ـ خضوع المرشحين لتقارير الأمن وضمان الولاء وفقا للائحة هاتس الصادرة عام ١٩٣٩.

* تطبيق نظام الإعداد الفني اللاحق: وذلك من خلال تكليف بعض الموظفين «سواء كانوا صغار أو كبار» للعمل بصفة دورية بالوكالات الحكومية المختلفة وفقا للقانون الصادر عام ١٩٦٩ الذي يجيز «تبادل الموظفين» من الحكومة الفيدرالية إلى الولايات وبالعكس كنوع من التدريب.

* مراقبة النظام ويتم من خلال إدارة شئون الأفراد والميزانية (لجنة الخدمة المدنية سابقا) التي تتبع رئيس الدولة مباشرة وتقوم بالآتي:

ـ وضع الخطوط العريضة لسياسة الأفراد الذين يخضعون لنظام الجدارة ومساعدة الإدارات الحكومية في عملية إدارة شئون أفرادها.

ـ تنظيم والإشراف على امتحانات المسابقة للوظائف الحكومية الفيدرالية.

ـ التعاون مع المؤسسات التعليمية والمهنية لتحسين مستوى كفاءة الموظفين الحكوميين الفيدراليين.

ـ تطوير خطط ترتيب الوظائف الحكومية وسياسة الأجور والمرتبات.

ـ إعداد وتنمية العناصر القيادية المطلوبة للإدارات الحكومية الفيدرالية. وذلك عن طريق «إدارة شئون كبار الموظفين»

وتختص باختيارهم من بين كبار رجال الأعمال ومن أساتذة الجامعات ومن في مستواهم بغرض الاستفادة من هذه العناصر الإدارية والعلمية الممتازة، أما بالنسبة لوظائف الولايات فلا يوجد تدخل من الإدارة المركزية فلكل ولاية سلطاتها وحريتها في الاختيار ولكنها تعمل في ظل إشراف الإدارات الإقليمية التابعة للإدارة المركزية.

* على ضوء هذا العرض يمكن الخروج بالملاحظات التالية:

* يتميز هذا النظام بالتأكيد على المبادئ الأربعة التالية:

ـ مبدأ تكافؤ الفرص للجميع للتقدم للعمل في الوظيفة الحكومية أي دون تمييز عرقي أو ديني أو جنس حيث لا فرق بين الرجل والمرأة فالكل متساوي.

ـ مبدأ الجدارة كشرط أساسي عند الاختيار.

ـ مبدأ تخطيط القوى العاملة عند تحديد عدد ونوعية العمالة المطلوبة وفقا لمقررات كل وظيفة على حدة.

ـ مبدأ الأجر على قدر العمل وفقا لدرجة صعوبة وواجبات كل وظيفة على حدة.

* كما يتميز هذا النظام بالخصائص الأربعة التالية:

ـ الوظيفة هي المحدد الأساسي لمطالب التأهيل ـ فهي تحدد نوع المؤهل الدراسي وكذلك الخبرات اللازمة للقيام بأعبائها.

ـ التركيز على المعارف والقدرات والمهارات والمؤهلات العلمية «المتخصصة» لدى الراغبين في الوظيفة والتي على أساسها يتم تحديد اختبارات المسابقة والصلاحية.

ـ تصنف الوظائف في مجموعات متماثلة من حيث طبيعة العمل ولكنها متباينة في درجة صعوبة واجباتها ومسئولياتها ومن ثم متباينة من حيث مقدار الأجر وشروط شغلها. ويتم كتابة ذلك في بطاقة وصف لكل وظيفة.

ـ يساعد هذا النظام في إعداد ميزانيات معبرة عن حجم ونوعية الوظائف المطلوبة بالفعل وعدد العاملين المطلوبين بالفعل ومن ثم يمنع من تضخيم الوظائف.

والله ولي التوفيق..

المصدر:

د/ محمد فكري حفني ـ سياسات الاختيار والتعيين في الجهاز الإداري الحكومي ـ دراسة تطبيقية والحالة وملا الفترة من عام ١٩٥٢ إلى عام ١٩٨٦ ـ كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ـ جامعة القاهرة ـ عام ١٩٩٦ (رسالة دكتوراه).


المهندس محمد أحمد عبد الرحمن

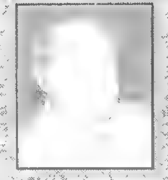
تهنئة

تتشرف أسرة مجلة التنمية الإدارية بتهنئة السيد المهندس / محمد أحمد عبد الرحمن

بثقة السيد الأستاذ الدكتور عاطف عبيد رئيس مجلس الوزراء

على قرار تعيين سيادته رئيساً للهيئة العامة للصرف الصحي بالقاهرة الكبرى

مع تمنياتنا بالتوفيق لسيادته



دكتور حافظ شلبي

عميد المعهد العالي للتعاون الزراعي بشبرا الخيمة

مثال يحتذى به بين القادة الإداريين في مواقعهم

وإدارة المجلة تتمنى لسيادته مزيد من التقدم والتوفيق في مجال عمله

المعهد العالى للتعاون الزراعى
شبرا الخيمة

****

على ضفاف النيل الخالد .. وفي قلب الوادى انشيء المعهد العالى للتعاون الزراعى عام ١٩٦٢ ..

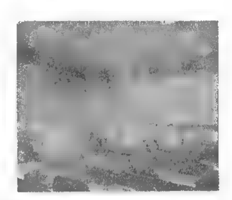
ويمنح المعهد للطلاب الحاصلين على الثانوية العامة ودبلوم الزراعة عند تخرجهم درجة البكالوريوس فى العلوم الزراعية ..

وهى معادلة لدرجة البكالوريوس التى تمنحها كليات الزراعة من الجامعات المصرية.

وفى المعهد ثلاث اقسام علمية هى :

- ادارة المشروعات الزراعية والتسويق
- الاقتصاد والتعاون الزراعى
- التعليم الزراعى التربوى





وبالتعاون مع جامعة ايوا Iowa الامريكية تم تحديث المعهد ليصبح واحدا من المعاهد التى يستعمل فيها احدث الوسائل العلمية والكمبيوتر فى المدرجات والمعامل.

كما انشيء مزرعة بالتعاون مع جامعة ايوا Iowa .. على مساحة ٢٠٠ فدان بطريق مصر / اسكندرية الصحراوى .. وهى مزرعة تمثل مركزا اشعاعيا للمزارع المحيطة .. حيث الإنتاج النباتى والحيوانى... ومركز ما بعد الحصاد الذى يضم بجانب آلات الفرز والتدريج ،ماكينة لعصر الزيتون .. بالاضافة الى وجود محطة ارصاد جوية لخدمة مزارعى المنطقة .

والمزرعة لاتعتبر مزرعة انتاجية فقط بل هى وفى المقام الاول مزرعة تعليمية تدريبية لابناء المعهد وكليات الزراعة من جميع انحاء الجمهورية .

و يتيح المعهد لخريجيه وخريجى بعض الكليات الجامعية

الاخرى الدراسة التخصصية التطبيقية من خلال دبلومات الدراسات

العليا فى مجالات دراسات الجدوى والتسويق والارشاد

مجموعة شركات هوما

وكلاء وموزعون الادوية واللقاحات لاكبر الشركات العالمية المنتجة لهذة الاصناف مثل ميريال العالمية وفارفيت وباير والفارما

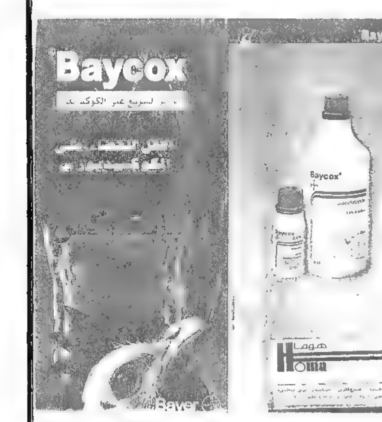
كما تقوم الشركة بنشر الوعى العلمى والفنى وتدريب الكوادر الفنية البيطرية لخدمة ما بعد البيع ويتوافر لديها جهاز متكامل للتوزيع والارشاد عن كيفية الاستخدام والمتابعة على اعلى مستوى .

ومن أهم المنتجات :

١ - لقاحات النيوكاسل والجمبورو والتهاب الشعبى والماريك والجدرى والارتعاش الوبائى وظاهرة تورم الرأس والكوريزا وظاهرة انخفاض انتاج البيض والالتهاب الكبدى للبط وطاعون البط .
٢ - المضادات الحيويه مثل السوتوفيل وبيلكوسيبرا وايمكويل وبايتريل وكولى سول ودوكسى سيكلين ، T.M.P.S والباك .
٣ - مضادات كوكسيديا مثل ليريك ، باى كوكس ، الفيك ، سيجرو ، سيكو ستات
٤ - فيتامينات واملاح معدنية واحماض امينية مثل فيتابيروس وفار امينوفيت وفارفيسول واستيوفيت وفوسكال .
٥ - مضادات حيوية للحيوانات الكبيرة مثل اموكسيسللين حقن - ترای دوكس حقن - جنتا ٥٠ حقن - سلفاديميدين .
٦ - مضادات للطفيليات مثل نيفونكس .
٧ - هرمونات مثل أوكسى توسين .
٨ - مضادات الالتهاب مثل ديكساميثازون
٩ - فيتامين أ د ٣ هـ حقن .



الدكتور / محمد صلاح الدين عبدالغنى
عضو مجلس الشعب - الامين العام المساعد للحزب الوطنى الديمقراطى لمحافظة الاسماعيلية ورئيس مجلس ادارةمجموعة شركات هوما



دواعي الإستخدام

الباي كوكس شديد الفاعلية ضد جميع أنواع الايميريا فى الدواجن والثدييات مثل .

الدجاج ••
- ايميريا نيكاتريكس
- ايميريا تينيلا
- أيميريا اسرفيوليما
- ايميريا بروثيستي
- ايميريا ماكسيما
- أيميريا ميتيس

الرومي ••
- أيميريا ديتويدس
- ايميريا ميلياجرميتيس

الأوز ••
- ايميريا السيرينس
- ايميريا ترنكاتا

الارانب ••
- أيميريا ستيدى
- ايميريا فلافيسينز
- ايميريا اريسلوا
- أيميريا مجنا
- أيميريا ميديا
- ايميريا برفورانز

الابقار ••
- أيميريا الباميسير

الاغنام ••
- أنواع الأيميريا التي تصيب لأغنام.

الجرعة

٧ مج / كجم من وزن الجسم

٢٥ جزء فى المليون، بما يعادل ١ مل/لتر ماء شرب مستمر لمدة ٤٨ ساعة.

او ٧٥ جزء فى المليون بما يعادل ٣ مل/لتر ماء شرب للعلاج خلال ٦-٨ ساعات فى اليوم لمدة يومين.

القاهرة : ٤ شارع الطيران - ميدان رابعه العدوية - مدينه نصر
ت : ٤٠١٦٦٨١ - ٤٠١٦٦٨٢ - ٤٠١٢٠٢٢ - فاكس : ٤٠١٦٦٢٠ (٢٠٢)



الشركة المصرية لصناعة النشا والجلوكوز

منتجـــات الشـــركة

****

النشـــا والجلوكوز :

****

لصناعة الحلوى والبسكويت والللبان والايس كريم والادوية

محوارات النشـــا :

****

ديكسترينات - نشا مؤكسد -ستارجل أكساميد - أكسترلجيل (لمصنع النسيج والبترول والورق)

منتجات ثانويـــه :

****

أعلاف ومركزات الاعلاف جلوتين - جلوتوفيد - بروتيلان - زيت جنين الاذرة - كسب الاذرة

المركز الرئيسى والقطاع التجارى : كورنيس النيل حلوان - كوتسيكا طرة
ت : ٣٨٨٠٩٧٢١ - ٣٥٨٠٨٥٦ فاكس : ٣٨٠٢٦٢٥ - ٣٥٩٤١٦٠


صنع فى مصر
رابسو
اتوماتيك
للغسالات الأوتوماتيكية
محدودة الرغوة
رابسوماتيك
Rabsomatie
زال
زال نظافة
رابسو يغسل بدون مجهود
نستابون منظف سائل نكافة الأغراض المنزلية ذو فعالية عالية
خميرة طازجة (ثلاثة أهرامات) نشا الفراشة
الشركة المصرية للنشا و الخميرة

البنية الأساسية للمعلوماتية

إعــداد
باحث / عبد السيد صبرى عبد السيد
ماجستير علوم تجارية (إدارة أعمال)
باحث بالإدارة المركزية لسياسات التطوير
وتقييم الأداء الإدارى لوحدات الإدارة المحلية

إن تأمين حاجة المجتمع من عنصر معين تعتمد على قدرة المجتمع على إنتاج هذا العنصر. وبالقطع لا يمكن إدارة عجلة الإنتاج دون البنية الأساسية التي بدونها يصير من غير الممكن توافر عناصر العملية الإنتاجية.

أولا - ترتكز البنية الأساسية للمعلوماتية على أربعة ركائز أساسية، هي:

١ - القوى البشرية.
٢ - المكونات المادية.
٣ - المعرفيات.
٤ - الإداريات.

أولاً: القوى البشرية:

ويقصد بها القوى البشرية المتعلمة والمدربة على استخدام وإنتاج التقنيات الحديثة في مجال المعرفة من أجهزة ومعدات وأنظمة وبرامج. كما تتضمن القوى البشرية القادرة على إدارة مثل هذا النشاط والمؤهلة للإشراف عليه وسن القوانين ووضع الأنظمة الملائمة وتحديد الأهداف والتخطيط لبلوغها ورقابة تنفيذها ومتابعتها.

ثانيا: المكونات المادية:

يقصد بها الأجهزة والوحدات الرئيسية والمساعدة وأجزائها المكونة لها ومكوناتها سواء المدمجة أو المستقلة اللازمة لاستقبال المعلومات والحفاظ عليها وتشغيلها وعرضها بالصورة الملائمة للاحتياجات.

ثالثا: المعرفيات:

ويقصد بها الوسائل والأساليب المختلفة لتشغيل المعرفة وتمثيلها وعرضها. ويشمل هذا برامج الحاسبات وأنظمتها المختلفة، سواء أكانت برامج تطبيقية أو تشغيلية أو برامج مساعدة كما يشمل أيضا المطبوعات المختلفة. وقد انتقيت مصطلح المعرفيات (ومفرده معرفى) لتصنيف كل ما له علاقة بالتعامل مع المعرفة عدا القوى البشرية والمكونات المادية وبناءا على ذلك فإن البرامج الراسخة تعد من المعرفيات.

كما يقصد هنا بالبرامج الراسخة تلك النوعيات الخاصة من البرامج الثابتة (نسبيا) والتى تستغل فى أداء الأعمال أو إحلال المكونات المادية التقليدية. وقد انتقيت هذا المصطلح ليقابل المصطلح الإنجليزى Firmware، كما أن مصطلح المعرفيات قد انتقى ليقابل المصطلح الإنجليزى Software وكذلك مصطلح المكونات المادية يقابل مصطلح Hardware .

رابعا: الإداريات:

ويقصد بها مجموعة السياسات والقوانين واللوائح والتنظيمات والقواعد المقننة والمنسقة لهذا النشاط والهادفة إلى تشجيعه والحفاظ عليه وتنظيمه واستمراره فى أداء دوره مع تذليل كافة العقبات التى تعترضه.

ثانيا: إعداد البنية الأساسية للمعلوماتية:

بداية يجب أن نقر بأننا نتلمس طريقنا الآن لإعداد البنية الأساسية للمعلوماتية فى مصر فى حين أن كثيرا من دول العالم المتقدم والنامى قد سبقتنا فى هذا المجال، وصارت الفجوة بيننا فى اتساع مستمر مما يجعلنا نخشى من تأثير ذلك التخلف على وجودنا وكياننا وعلى قدرتنا على اللحاق بالعصر الذى نحياه.

وإذا كنا قد عانينا الكثير من المعوقات التى أثرت بالسلب حتى قدرتنا على مجاراة التطور العالمى واللحاق بركب العالم المتطور والاستفادة من نتاج العلم فى عصوره المختلفة، لذلك نرى أن اللحاق بعصر المعلومات والإسهام فيه والاستفادة منه واستخدام المعارف المختلفة المتاحة وتطويرها هو السبيل الوحيد لتعويض ما فاتنا كما أنه هو أحد الضمانات الرئيسية المطلوبة لإعادة التزامن على عجلة تطور المجتمع لتصبح متناسقة مع نتاج العصر ومتطلباته دون إهدار لأى من القيم الاجتماعية والإنسانية الراسخة فى وجداننا، ودون طمس لها أو تغييرها من منطلق مجاراة العصر.

وحتى يمكن الإعداد السليم للبنية الأساسية للمعلوماتية يجب أن يتم ذلك على المستويات المختلفة للإعداد وفى اتجاه محاوره المتعددة.

ويمكن تقسيم مستويات الإعداد إلى:

١ ـ المستوى القومى.

٢ ـ مستوى الوحدات.

٣ ـ مستوى الفرد.

كما يمكن تصنيف محاور الإعداد إلى:

١ ـ التعليم والتدريب.

٢ ـ البحث العلمى.

٣ ـ الصناعة.

٤ ـ القياسات.

٥ ـ السياسات والقوانين.

٦ ـ الإعلام.

ثالثا: مستويات إعداد البنية الأساسية:

الإعداد على مستوى الفرد:

ويقصد بهذا إعداد الفرد وتأهيله علميا ونفسيا حتى يمكنه التواؤم مع والمساهمة فى تلك النقلة الحضارية والحد من نمو عوامل المقاومة داخل الفرد نفسه. لقد تسبب النمو المتسارع للمجتمعات المتقدمة فى ظهور أمراض اجتماعية خطيرة تؤثر بالسلب على إمكانيات التطور سواء عن طريق إعاقتها أو انحرافها. وبالتالى يجب علينا الاستفادة من تجربة تلك المجتمعات والعمل على تجنب سلبياتها عن طريق الإعداد المتوازن والمنسجم للفرد ذاته.

وكما أعتقد فإن الهدف من تطور الحضارات والمجتمعات هو تلبية الحاجات المتزايدة للإنسان مع الحفاظ على توازنه النفسى والأخلاقى، وبالقطع فإن

إشباع تلك الحاجات لا يجب أن ينصب على الإشباع المادي فقط من ناحية المأكل والملبس والمشرب والمسكن وبقية الحاجات العضوية والغريزية الأخرى، ولكن يجب أن يكون هناك إشباع متجانس لتلك الحاجات النفسية والعقلية والأخلاقية والتى تفوق فى أهميتها الحاجات المادية والتى تنسق وتسيطر على الإشباع المادى والغريزى، وبدون إشباع متجانس لتلك الحاجات النفسية والعقلية والأخلاقية فإن الحاجات المادية والغريزية تعتبر هى القوى المسيطرة والمحركة والفاعلة فى توجيه حركة المجتمع.

الإعداد على مستوى الوحدة:

يقصد بالوحدة هنا جميع التنظيمات والمؤسسات والتجمعات الاقتصادية والاجتماعية والخدمية ومستوياتها الفرعية. يشمل الإعداد على مستوى الوحدات توفير الاستثمارات اللازمة سواء كانت تلك الوحدات إنتاجية أو خدمية أو بحثية. كما يشمل ذلك إعداد الكيانات التنظيمية داخل الوحدات للقيام بتلك المهام من توعية وتدريب وتشجيع الأفراد على استخدام المعرفيات والمكونات المادية المتوفرة.

ومن خلال تجربتى الشخصية واستنادا إلى كثير من التجارب الناجحة أرى أنه لكى يؤدى تطبيق المعلوماتية الغرض المرجو منه يجب أن يكون هناك اتصال مباشر بين الوحدة ورئيس فرق المعلوماتية. إن وضع الهيكل التنظيمى لنشاط المعلوماتية ضمن أحد أنشطة الوحدة (مثل تبعيته للشئون المالية أو الإدارية أو الهندسية أو نحو ذلك) يؤدى إلى تقييد قدرة التنظيم على تطوير المعلوماتية داخل الوحدة ككل حيث أنه سيصبح منفذ لسياسة المستوى الرئاسى الأعلى منه مباشرة ومتأثرا بتوجهاته (سواء أراد أم لم يرد ذلك). وسنعرض لهذا الموضوع فى مبحث مستقل حيث أن نجاح التطبيق يعتمد إلى حد كبير على الموقف التنظيمى.

الإعداد على المستوى القومى:

يشتمل الإعداد على المستوى القومى جميع محاور إعداد البنية الأساسية السابق الإشارة إليها. وإذا كان الإعداد على مستوى الوحدة يقتصر فى أغلبه على الوحدة ذاتها ـ مع اعتبار الدور الاجتماعى لتلك الوحدة ـ وبالمثل الإعداد على مستوى الفرد، إلا أن ذلك يظل مقصورا على الوحدة أو الفرد ولا يصير توجها عاما للمجتمع إلا إذا تم على المستوى القومى. وبالتالى فإن الإعداد على المستوى القومى هو المسئول عن توجيه حركة المجتمع ككل فى الاتجاه الصحيح. كما أن إمكانية العمل للوحدات والأفراد لا يمكن أن تتم ما لم يكن هناك المناخ الملائم من القوانين والسياسات التى يتم وضعها وتقنينها على المستوى القومى.

لذلك نجد أن الإعداد على المستوى القومى يجب أن يتم أولاً حتى يمكن أن يكون هناك تكامل فى الإعداد على مستوى الوحدات والأفراد. وغنى عن القول أن محاولات الوحدات والأفراد فى ظل عدم توفر البيانات المعدة على المستوى القومى هى محاولات رائدة ومطلوبة ولكنها تكون فى الأغلب ذات نتاج محدود

كما أن محدودية مواردها وإمكاناتها تطيل فى الفترة الزمنية اللازمة لإحداث تأثير على حركة المجتمع. ولما كان محور حديثنا هو اللحاق بالعصر وتطوير المجتمع ككل لذلك نرى أن لا مناص من أن يتم إعداد على المستوى القومى وبأقصى سرعة ممكنة.

ونقترح التالى فى اتجاهات محاور الإعداد:

١ - إعداد القوى المتعلمة من خلال المراحل التعليمية المختلفة والتى يمكن تقسيمها إلى ثلاث مراحل رئيسية هى: المرحلة قبل الجامعية والمرحلة الجامعية والمرحلة بعد الجامعية. ويتضمن ذلك إعداد وتوفير المناهج اللازمة للتدريس فى كل مرحلة مع توفير ما يتطلبه ذلك من معامل وأجهزة ومعدات، بالإضافة إلى ترسيخ مفاهيم المعلوماتية لدى الدارسين والتوعية المستمرة بأهميتها، كما يمكن أن يتم ذلك من خلال التجمعات والأنشطة العلمية والثقافية المختلفة.

٢ - الإعداد الجيد للمحاضرين والمدرسين، وبالطبع فإن فاقد الشىء لا يعطيه، وبدون توفر المحاضر الجيد فإن العملية التعليمية كلها ستنهار.

٣ - تطوير أنظمة العمل الجامعى والارتباط بين الجامعة والصناعة بما يسمح بتبادل الخبرات بين الطرفين.

٤ - العمل على تواجد أعضاء هيئة التدريس بالجامعات والمعاهد خلال اليوم الدراسى وذلك حتى يتحقق الاتصال والتواصل المستمر مع الدارسين.

٥ - إعادة هيكلة الرواتب والوظائف فى المجال الجامعى بما يسمح بالحفاظ على مستوى معيشى متميز لعضو هيئة التدريس.

٦ - تفرغ عضو هيئة التدريس للعملية التعليمية والبحثية.

٧ - توسيع قاعدة هيئة التدريس بما يكفل تقليص عدد الدارسين مع العضو الواحد وبما يسمح له بتوفير الوقت اللازم للبحث والاطلاع ومتابعة الدارسين.

٨ - تطوير العلاقة بين الجامعة والصناعة بحيث تكون أحد شروط الترقى فى السلك الجامعى العمل المتفرغ بالمجالات الصناعية لفترات محدودة.

٩ - الرقابة على مراكز التدريب والتعليم الخاصة وتصنيفها ووضع مقاييس يلتزم بها حتى لا تتحول العملية التعليمية إلى عملية تجارية بحتة ترتكز على مادة دعائية هدفها التسويق وتحقيق الربح بغض النظر عن كفاءة المنتج وعائده القومى.

١٠ - تشجيع البحث العلمى وتوفير وسائله.

١١ - إعادة هيكلة الوظائف والرواتب فى مجال البحث العلمى بما يسمح بتشجيع الباحثين على العمل فى هذا المجال بالإضافة إلى الحفاظ على الثروة البشرية والخبرات.

١٢ - الإعداد الجيد للباحثين بما يتضمنه ذلك من إرسال البعثات وتوفير البرامج التدريبية فى الأنشطة المختلفة داخليا وخارجيا.

١٣ ـ تطوير أنظمة وإمكانيات المكتبات الحالية والتوسع فيها بما يوفر للدارس والباحث المعارف المختلفة

١٤ ـ إنشاء وتطوير أنظمة وبنوك شبكات المعلومات وتيسير الاشتراك بها.

١٥ ـ تشجيع النشر العلمى عن طريق إنشاء ودعم الدوريات العلمية وتخفيض تكلفة إنتاج الكتاب وإذا احتاج الأمر توفير الدعم اللازم له هذا بالإضافة إلى توفير الحوافز للمؤلفين والناشرين.

١٦ ـ إتاحة الفرصة للأفكار الجديدة ووضع نتائج البحث العلمى موضع التجريب والإنتاج.

١٧ ـ تنمية وتشجيع المشروعات الصناعية فى مجالات البرمجيات والمكونات المادية.

١٨ ـ تشجيع الصناعة على التعاون مع الجامعات والمعاهد والمراكز البحثية المختلفة لحل المشاكل التقنية والفنية التى تصادفها من خلال مشاريع بحثية تمولها الصناعة.

١٩ ـ سن القوانين ووضع السياسات المشجعة والملائمة لدفع عجلة التطور فى ذلك الاتجاه

٢٠ ـ وضع القياسات اللازمة للوصول بالمنتج إلى المستوى الذى يسمح له بتطوير المجتمع داخليا وبالتصدير والمنافسة الخارجية.

٢١ ـ وضع ميثاق أخلاقى للعاملين فى مجال المعلوماتية.

٢٢ ـ توفير التوعية اللازمة لأفراد المجتمع بالمعلوماتية وأهداف ونشاط المشروع ككل مع استخدام جميع وسائل الإعلام المتاحة فى ذلك.

٢٣ ـ استخدام وسائل الإعلام فى أعمال التعليم المستمر ونشر الجديد فى هذا المجال، بالإضافة إلى كسر حاجز الخوف والرهبة لدى المواطنين من المعلوماتية بصفة عامة.

رابعا: المشروع القومى للمعلوماتية:

نظرا للارتباط الكبير السابق الإشارة إليه بين إعداد البنية الأساسية للمعلوماتية وتطوير المجتمع. وكما اتضح من العرض السابق مدى أهمية الإعداد السليم بالإضافة إلى أنه لا غنى لنا عن ذلك إذا أردنا الاستمرار والتطور والتزامن مع حركة العالم من حولنا، لذلك كله نقترح أن يعالج موضوع إعداد البنية الأساسية من المنظور القومى. ونقصد بالمعالجة من المنظور القومى أن يتم التنفيذ من خلال دراسة شاملة وعامة للوضع الحالى مع وجود رؤية محددة لما نرغب فى تحقيقه والوصول إليه على مستوى المجتمع ككل. وكما سبق القول أنه من غير الممكن ترك مثل هذه المهمة للجهود الفردية لما تتضمن من اتساع الأفق ليشمل أنشطة عديدة داخل المجتمع مما يعنى التنسيق والتنظيم بين تلك الأنشطة حتى يتحقق المأمول.

لهذا كله نقترح أن يتم معالجة الموضوع بأكمله من خلال مشروع قومى لتطبيق وتطوير المعلوماتية فى مجتمعنا. لذلك نقترح أن يتم إنشاء هيئة قومية للمعلوماتية تتكفل بمثل هذا المشروع ويكون لها من الاستقلالية ما يتيح لها حرية الحركة وفاعلية الأداء، وبحيث تتولى هذه الهيئة التخطيط والتنسيق لهذا

المشروع بالإضافة إلى دفعه فى الاتجاه السليم والإشراف عليه وإخراجه إلى حيز التنفيذ ومتابعة تنفيذه مع الجهات والوحدات القائمة والمشاركة فى تنفيذه.

لجنة المشروع القومى للمعلوماتية:

حتى نسرع بمراحل التنفيذ دون الخوض فى كثير من الجدل وحتى نتمكن من وضع مثل هذا المشروع فى موضعه الصحيح وبدء إجراءات تنفيذه وإخراجه إلى حيز الوجود نقترح أن يتم تكوين لجنة من الخبراء فى مجال المعلوماتية هدفها التالى:

١ ـ إقناع المجتمع بأهمية ذلك المشروع.

٢ ـ تدبير التمويل اللازم للإنفاق على أعمال اللجنة.

٣ ـ دراسة وإعداد المشروع القومى للمعلوماتية.

وبالقطع فإن تلك الدراسة يجب أن تكون شاملة لجميع العناصر وأن تأخذ فى اعتبارها الآتى:

١ ـ تجارب الآخرين فى مجال المعلوماتية.

٢ ـ الأهداف والمتطلبات القومية.

٣ ـ المتطلبات الأمنية.

٤ ـ دراسة الوضع الحالى للمعلوماتية دراسة مستفيضة ومتعمقة بحيث تعطى صورة واضحة وحقيقية عن الموقف.

٥ ـ الإلتزام بمناهج البحث العلمى.

٦ ـ اقتراح بدائل للاختيار بينها.

وفى اعتقادى أنه لكى تؤدى مثل تلك اللجنة الهدف منها يجب توفير الآتى:

١ ـ وجود قنوات اتصال متعددة بين اللجنة ومؤسسات المجتمع المختلفة.

٢ ـ وجود تمويل للإنفاق على أعمال اللجنة.

٣ ـ العمل على تفرغ أعضاء اللجنة للإعداد الجيد لهذه الدراسة.

وحتى يمكن أن نضمن النجاح لأعمال اللجنة يجب أن يتم تحديد فترة زمنية يتم خلالها الانتهاء من الدراسة وعرض نتائجها مع وجود جدول زمنى لأعمال اللجنة والمتابعة المستمرة لأعمالها.

وبعد الإنتهاء من الدراسة ووضع تصورات للمسارات الممكنة والوسائل المطلوبة لإخراج هذا المشروع إلى حيز الوجود يمكن أن يعهد إلى هذه اللجنة أو غيرها باتخاذ الإجراءات اللازمة للتنفيذ وأقترح إذا ما أسند التنفيذ إلى كيان آخر غير اللجنة، أن تستمر اللجنة فى عملها لمتابعة ومراقبة ومساندة أعمال التنفيذ وتطويرها طبقاً لما يستجد من تطورات علمية وتكنولوجية.

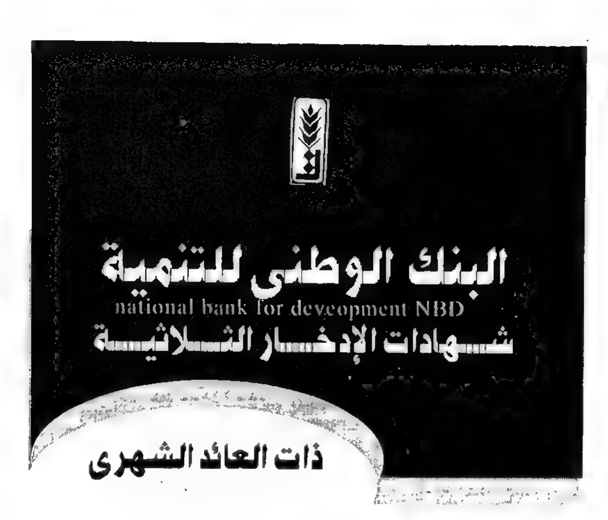
المراجع

١ ـ فريد شودة، منهج استراتيجيات وسياسات الأعمال (القاهرة: أكاديمية السادات ١٩٨٩)

٢ ـ عبد الحميد السيد، أصول ومبادئ الإدارة فى مجال الأعمال الحكومية (القاهرة: مكتبة عين شمس، ١٩٨٧).

٣ ـ محمد محمد الهادى، نظم المعلومات فى المنظمات المعاصرة (القاهرة: دار الشروق، ١٩٨٩).

٤ ـ محمد محمد الهادى، نحو مستقبل أفضل لتكنولوجيا المعلومات فى مصر (القاهرة: ١٩٩٥).


البنك الوطنى للتنمية
national bank for deveopment NBD
شهادات الإدخار الثلاثية
ذات العائد الشهرى

شركة مصر الوسطى لتوزيع الكهرباء

خدمة العملاء في قمة إهتماماتنا وهدفا رئيسيا من أهداف الشركة ومن أجل ما تنا قمنا بتحقيق خدمة سريعة متميزة للجمهور بإجراءات مبسطة وشروط ميسرة وتم تنفيذها بالإجراءات الآتية :

★ تسهيل أداء الخدمة للمشتركين وسرعة إنهاء الإجراءات الخاصة بهم وذلك بتنفيذ نظام الموظف الواحد (أي تبدأ وتنتهي خدمة المشترك عند موظف واحد فقط) .

★ تبسيط الإجراءات المتعلقة بخدمة المشتركين طبقا لتوقيتات محددة ومعلن عنها بجميع هندسات الكهرباء .

★ تم ميكنة أعمال قراءة عدادات الطاقة وصولا إلى قراءات صحيحة تعتمد على الإستهلاك الفعلي لخدمة أكثر من ٢ مليون مشترك بالمحافظات الواقعة في نطاق عمل الشركة (الفيوم / بني سويف / المنيا / أسيوط / الوادي الجديد) .

★ تم تطوير مراكز الخدمة الرئيسية بإدخال نظام مراقبة الأعطال وإدارة الأعمال الكهربائية .

★ تم إدخال خدمة تليفون (١٢١) لإبلاغ الأعطال بجميع الهندسات على مدى ٢٤ ساعة وتسجيل كافة بيانات الأعطال وخطوات إصلاحها على الحاسب الآلي .

★ تم إنشاء (١٩٤) مركز خدمة فرعي بالوحدات المحلية بفروع الشركة تتولى أعمال التشغيل والصيانة وإزالة الأعطال منظم بها العمل بإجراءات محددة وواضحة ومعلنة للجمهور ومزودة بأجهزة لاسلكي محمولة وأطقم فنية مدربة .

★ تجهيز جميع مراكز الخدمة بالشركة (الهندسات) بالحاسبات الآلية في صورة شبكات محلية صغيرة تمهيدا لربطها بشبكة المعلومات المتكاملة الجاري إنشاؤها بالشركة .

★ إنشاء وحدة خدمة المشتركين لمعاونة العملاء (الذين لا يجيدون القراءة والكتابة) .

★ تزويد العملاء بنشرات دورية بالخدمات التي تؤديها الشركة وعمل استقصاء سنوي لقياس مستوى أداء الشركة .

★ الإرتقاء بمستوى العاملين القائمين على أداء خدمة المشتركين وذلك باستخدام الحاسبات الآلية والبرامج المتخصصة لذلك .

★ ترسيخ قيمة الإحساس بالجمال والإهتمام بالنظافة والعمل على زيادة الرقعة الخضراء بجميع هندسات الكهرباء بالشركة بما يضفي تأثيرا إيجابيا على القائمين بالخدمة والمترددين على الهندسات وفروع الإيرادات وتطوير المباني لتتناسب هذا الفكر .

★ قيام المختصين من الشركة بتقديم الدعم الفني والاستشارات الهندسية لمن يطلبها .

عزيزي المستهلك :

يسعدنا أن نقدم بعض الإرشادات التي تساعد على ترشيد الطاقة الكهربائية وتخفيض قيمة فاتورة الكهرباء بأساليب مألوفة في متناول الجميع ، ونتمنى للسادة العملاء مزيد من الرفاهية والسعادة .

في المنازل :

★ تغيير نظام اللمبات العادية إلى لمبات فلوروسنت

★ تركيب اللمبات الموفرة للطاقة الكهربائية لأنها توفر ٦٠٪ من الطاقة المستهلكة وعمر تشغيلها ١٠ أضعاف عمر اللمبات العادية .

★ عدم ترك لمبات الكهرباء مضاءة فترة طويلة بغرض لاستخدامها .

★ يفضل استخدام السخانات الكهربائية بالتسخين عند درجة حرارة ٦٠ درجة وقت الحاجة لتوفير ٤٠٪ من الطاقة المستهلكة .

★ تشغيل الغسالات الكهربائية بالتسخين عند درجة حرارة ٦٠ درجة يوفر ٤٠٪ من الطاقة المستهلكة .

★ عدم تشغيل (غسالة الملابس / غسالة الأطباق والسخانات / والمكواه) في فترة الذروة المسائية .

في المجالات الصناعية والتجارية :

★ ترشيد الطاقة المستهلكة بتركيب مكثفات لتحسين معامل القدرة

★ ترشيد الإضاءة في الدعاية والإعلان وعدم التشغيل في فترة الذروة

★ استخدام الأجهزة ذات المواصفات القياسية مما يطيل عمر المعدة ويقلل الاستهلاك .

فترة الذروة المسائية :
صيفا من الساعة ٧ مساءً إلى الساعة ١١ مساءً
شتاءً من الساعة ٥ مساءً إلى الساعة ٩ مساءً .

بريد إليكتروني : Meddco @ Gega,net
المركز الرئيسي للشركة : ٧٨ شارع الحرية بالمنيا
فاكسميل : ٠٨٦ ٢٣٥٣٥٢٧
٠٨٦ ٢٣٦٥١٥٢
تليفون : ٠٨٦ ٢٣٥٣٥٢٧ مباشر
٠٨٦ ٢٣٤٠٦٣٩ سويتش
٠٨٦ ٢٣٦٣٩٥٤
٠٨٦ ٢٣٦٢٨٨١

الهيئة العامة للتحكيم واختبارات القطن
تطوير وتحديث

الهيئة العامة للتحكيم واختبارات القطن أنشئت بقرار جمهوري رقم ١١٠٥ لسنة ١٩٦٥
إحدى الهيئات العامة الإقتصادية التي تتبع وزارة التموين والتجارة الداخلية ..
الهيئة تمول ذاتيا من أجور الخدمات التي تؤديها للعملاء
ويحول الفائض للدولة مع سداد أقساط الدين السابقة لوزارة المالية

★ *نشاط الهيئة فنيا* في مجالات القطن المختلفة فهي التي تصدر الشهادات المعتمدة محليا وعالميا بالقيمة الفنية للاقطان في كافة مراحل التداول ومن مواقع التجميع في الريف والمحالج والمكابس وحتى تصدير القطن في بال أو تسليم المغازل المحلية.

★ *مواقع التجميع في الريف* تتولى الاجهزة الفنية للإدارة المركزية للفرز والتحكيم العملي في عدد ٣٦٠٠ موقع في قرى مصر يتم أسبوعيا فرز أكياس القطن كيس كيس وعمل التصافي في الشعر لكل منتج على حده لكي تتحدد سعر القنطار المسلم للشركات المشترية وأيضا في مواقع العمل في المحالج على مستوى المحافظات عدد ٦١ محلج و ١٨ مكبس تصدير والشركات المشترية المسجلة تاجر ٢٠٠ شركة وتتولى أجهزة الإدارة معاينة وفحص وتصنيف وفرز وتستيف والإشراف والمراقبة الكاملة على عمليات الحلج والكبس وتجنيب الاقطان المخالفة غش وتلوث والمخلوطة صنف ورتبة وتحرير المحاضر بالمخالفات .

★ *سحب العينات وفقا للطرق الفنية* من عدد ١٠٠ موقع وشونة تابعة لشركات الحليج والتجارة والتصدير والغزل وتحريزها ونقلها للإسكندرية .

★ تتلقى معامل الإدارة المركزية وإختبارات الغزل والتيلة العينات الخاصة بتحديد الصفات الطبيعية والتكنولوجية لكافة الاقطان المصرية والمستوردة باستخدام أحدث الاجهزة في العالم مع المعايرة للاجهزة دوريا مع المؤسسات العالمية المعنية وتبلغ عدد العينات التي تم إجرائها ٥٠٠٠٠ عينة خلال العام .

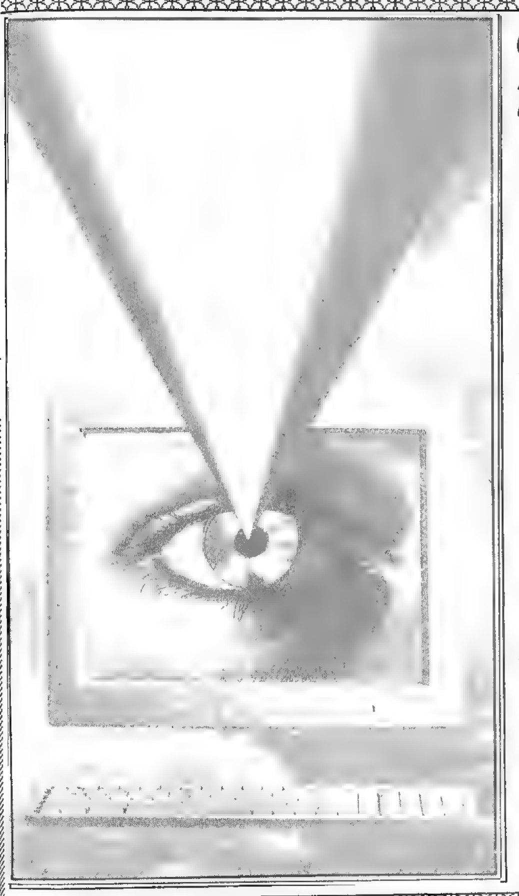
★ تتلقى معامل الإدارة المركزية الاختبارات وتحديد المحتوى الرطوبي لكافة الاقطان واللوطات المتعامل عليها وهي حوالي ١٠٠٠٠٠ عينة خلال العام .

★ تتلقى الإدارة المركزية للخبراء المحلفون وإجراءات التحكيم ببورصة مينا البصل (البضاعة الحاضرة) عينات التحكيم (الإبتدائي - الاستئناف - إعادة النظر) وهي أعلى سلطة فنية في مجالات التحكيم في مصر . ويبلغ عدد العينات التي تم التعامل عليها (٦٦٠٠٠) عينة خلال العام بخلاف إعداد صناديق النماذج القياسية لاصناف ورتب القطن المصري وتوزيعها على الجهات المتعاملة في القطن .

★ *في مجال التنمية الفنية والبشرية* .. وفي ظل تحرير التجارة وإتباع نظم آليات السوق زاد حجم النشاط ومراحله . فبعد أن كان عدد الشركات المتعاملة في مجال التجارة والتصدير ٦ شركات أصبحت الآن ٢٠٠ شركة مسجلة تاجر . وبعد أن كانت عدد مواقع التجميع لاتزيد عن ٧٠٠ موقع أصبح الآن عدد المواقع في الريف ٣٦٠٠ موقع .. ولذلك كان لزاما على الهيئة أن تسعى حتما خلال السنوات الأخيرة في تعيين وإحلال شباب جديد في بداية السلم الوظيفي (المستوى الثالث الفني بقطاع الإنتاج) وتدريبهم على أحدث تكنولوجيا العصر بالمركز الدولي للتدريب التابع للهيئة حيث تزداد الحاجة للفنيين لمواجهة الجهد والإعداد والمواقع الفنية في السنوات الأخيرة مع خلو درجة كبيرة حيث لاتتمكن من الترقية بعد خلوها على درجة بجانب إن جيل الفرازين الفنيين بالهيئة أغلبهم من كبار السن ونجرى الآن عرض الموضوع بالكامل على الأستاذ الدكتور حسن خضر وزير التموين والتجارة الداخلية مع الإلتزام بعدم المساس بما يؤول للخزانة من فائض أو سداد أقساط الدين السابقة .

★ بدأت الهيئة في ميكنة كافة العمليات الفنية والإدارية والخدمات المقدمة .. من خلال الكمبيوتر والفاكس والحفظ الإلكتروني مع استخدام شبكة الإنترنت في الدعاية والدعوة للعملاء لشراء القطن المصري بجانب تسجيل كافة القطن في مصر والعالم وإصدار نشرات أسبوعية وشهرية وسنوية توزيع على كافة المتعاملين في القطن المصري .

مهندس / السيد عرفان راشد
رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة للتحكيم وإختبارات القطن



« نـظـرات فــى الإدارة الحديثـة »

الحلقة الخامسة عشر:

«نظرة إلى بيئة العـمـل فـى المناطق النائية وسـيـاسـة التـعـيـينات الجـديـدة»

للدكتور/عبد الفتاح إبراهيم السيد بلُور

(وكيل وزارة سابق بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ، وأستاذ تشريعات التنمية والعلاقات الدولية بجامعة القاهرة ، وعضو مجلس إدارة الجمعية العربية للإدارة العامة، والمحامى بالنقض والمحاكم العليا الأخرى).

إنه لتصرف حكيم توزيع أمر التعيينات الجديدة للعاملين على جميع المحافظات تسكينا لهم فى مواطنهم المحلية، وهذا بإشراف وزارة التنمية الإدارية والجهاز المركزى للتنظيم والإدارة، إذ أن فى ذلك إعفاء لهؤلاء العاملين من مشاكل العمل فى المناطق النائية ومن حيث البعد عن محال إقاماتهم الأصلية ـ وهذا النهج الصائب هو امتداد لسياسة نقل العاملين لتوطينهم فى محافظاتهم. وهذه النظرة إلى بيئة العمل فى المناطق النائية تظهر قيمة وأهمية هذه السياسات المذكورة الخاصة بالتعيينات الجديدة وبتنقلات العاملين لتقليل الأعباء فى المناطق النائية على العاملين وعلى العمل وعلى الإدارة نفسها. ويسوى الدستور بين جميع المواطنين أمام القانون فى الحقوق والواجبات؛ كما يمتد سلطان الدولة إلى كافة المناطق الداخلة فى حدود إقليمها بحيث تتمكن من تنفيذ قوانينها دون عوائق وتكفل للمقيمين بها التمتع بكافة الحقوق التى نصت عليها تلك القوانين، ووسيلتها فى ذلك عمالها الذين تعينهم فى هذه المناطق لتنفيذ قوانينها ولوائحها وقراراتها.

ويلاحظ إنعكاس آثار الظروف البيئية والطبيعية على الحالة المعنوية للعاملين فى المناطق النائية من عدم الاستقرار والتفكير الدائم فى النقل إلى محافظاتهم وإلى حيث تتيسر سبل المعيشة ويؤدى إبعادهم عن ذلك إلى انخفاض مستوى إنتاجيتهم.

لذلك وجب تفهم الأوضاع والمشكلات القائمة فى هذه المناطق فى ضوء مجموعة العوامل والظروف والاعتبارات البيئية التى تحيط بظروف العمل وتعيش فيه. ودراسة البيئة تعد فى واقع الأمر دراسة موضوعية تؤدى إلى فهم طبيعة المشاكل التى يواجهها العاملون فى المناطق النائية وأدى بالتالى إلى تفهم الإدارة لأسلوبها الصحيح المذكور عاليه.

وعدم تجاهل عوامل وآثار وظروف العمل فى المناطق النائية للمغتربين فيها وفهمها فهما حقيقيا وإدراك آثارها هو البداية السليمة لدراسة وفهم خصائص الإدارة فيها، لأن هذه العوامل لا تؤثر فى التنظيمات والعاملين بها فى المناطق المختلفة بدرجة واحدة وإنما يختلف فعلا طبقا لأحوال وظروف كل منطقة فلا يمكن افتراض أن العمل الإدارى فى منطقة ما يستطيع أن يتخلص من اعتبارات الزمان والمكان، أو أنه يمكن بشكل أو بآخر أن يبدو

مستقلا أو منعزلا عن تأثير العوامل البيئية الأخرى والطبيعية التى تحيط به.

ولما كانت هذه العوامل وغيرها فى المناطق النائية تختلف اختلافا بيّنا عن غيرها من المناطق الأخرى، كان لا بد من النظر إلى العاملين بها نظرة خاصة تتفق مع ما يتحملونه من أعباء فى سبيل القيام بواجبات وظائفهم حتى يضمن ولاؤهم لعملهم ووفاؤهم لمسئولياتهم.

ولكىْ تتضح المشاكل التى يواجهها العاملون فى المناطق النائية التى ليست مواطنهم الأصلية وما يرتبه ذلك من آثار فى إدارة المرافق بها ـ فإنه ينبغى التعرض لطبيعة هذه المناطق وبيان العوامل الاجتماعية السائدة فيها وآثارها على العاملين بها فى ضوء النظم القانونية للتعيين والنقل والترقيات ووسائل الاتصال الإدارى بها ونظم الحوافز وكذلك دور الإدارة المحلية حتى يتسنى استخلاص الأسباب الحقيقية لوجود هذه المشاكل ومحاولة القضاء عليها عن طريق سياسة التعيينات الجديدة وسياسة نقل العاملين إلى محافظات مواطنهم الأصلية واقتراح الوسائل الأخرى التى تكون كفيلة بالقضاء على المشاكل المذكورة.

واستعراض مشاكل العاملين بالمناطق النائية يؤدى إلى التعرض إلى بيان الظروف الاجتماعية والبيئية فى هذه المناطق لفهم العوامل المؤثرة فى الإدارة ونشاط العاملين بها، والتعرف على مدى انعكاس هذه العوامل على سلوكهم الوظيفى.

فالمجتمع عبارة عن مجموعة من الأفراد يعيشون فى مساحة محددة لوحدة جغرافية بها أوجه للنشاط الاجتماعى تسير فى علاقات منتظمة، وقد يكون مجموعة من الأفراد تجمعهم مصلحة عامة ويعيشون جنبا إلى جنب فى منطقة جغرافية واحدة.

ويسير الأفراد الذين يضمهم مجتمع واحد فى علاقاتهم ببعضهم، وفى علاقاتهم بغيرهم، وفى شئونهم العامة ـ وفق نظم ثابتة ومقررة وليست وفقا لأهوائهم، إذ أنهم فى حياتهم العائلية والاقتصادية والخلقية والدينية واللغوية والقضائية يتبعون قواعد وتقاليد رسمها النظام السائد فى المجتمع الذى يعيشون فيه.

وتنحصر الاحتياجات الأساسية لأى مجتمع فى احتياجات اجتماعية وهى الحاجة إلى وجود جمعيات خيرية، ومراكز لتدريب ربات المنازل والأمهات، ومؤسسات علاجية اجتماعية؛ وفى

مؤسسات لرعاية الطفولة كدور الحضانة للأطفال ومؤسسات لرعاية المتخلفين؛ وفى احتياجات تعليمية وثقافية وترويجية ورياضية تتمثل فى المدارس والمتاحف والمعارض والنوادى ودور عرض الأفلام الثقافية وقاعات للمحاضرات والندوات؛ وتنصرف كذلك إلى احتياجات صحية كالمستشفيات والمستوصفات ورعاية طبية للتبصير بالمبادئ والأسس الصحية الواجب مراعاتها؛ وإلى احتياجات ترويحية كالحدائق العامة وملاعب الأطفال والأندية الاجتماعية والرياضية.

وتتسم المناطق النائية بظاهرة صعوبة المواصلات ولذلك وجب تغطية هذه المناطق بشبكات كافية من المواصلات الداخلية والخارجية بجانب توفير الوسائل الحديثة للنقل والاتصالات.

وتتميز هذه المناطق بظروف ثابتة من حيث الأحوال الجوية كالارتفاع أو الانخفاض الشديد فى درجة الحرارة ونسبة الرطوبة فى معظم أوقات السنة عن المعدل المعروف وخاصة إذا ما كانت هذه المناطق صحراوية. وهذا إلى جانب بعدها عن العاصمة التى تتركز فيها الوزارات والمصالح والهيئات والأجهزة الحكومية المركزية.

ونظرا لطبيعة المناطق النائية وظروفها الاجتماعية فإن سياسة الإعلانات الجديدة للتعيينات قد راعت توزيعها على المحافظات ليكون الاختيار من أبناء هذه الجهات، وهذا ما أتبع أيضا فى سياسة نقل العاملين الموجودين فى الخدمة إلى محافظاتهم ومواطنهم الأصلية.

ولكن بعض الأعمال سواء فى وحدات الحكم المحلى أو فى المشروعات التى يتم تنفيذها فى المناطق النائية تحتاج إلى خبرات وتخصصات ولا تتوافر فى أبناء المنطقة المعينة.

ولذلك يكون من العاملين فيها مغتربون ليسوا من أهالى هذه الجهة وبهذا تظهر بالنسبة لهم مشاكل العمل فى المناطق النائية وفق ما ذكر.

ويتوقف مدى تأقلم هؤلاء المغتربون بالحياة فى المناطق النائية على القدرة على التحمل فكلما كان لدى المغترب قدرة على احتمال الظروف البيئية والمعيشية الصعبة كلما كان أكثر قدرة على تحمل متطلبات الحياة الجديدة والتأقلم بها؛ فهذا يؤثر فى مدى كفاءة العامل من حيث قدرته على إثبات قيمته فى العمل وحاجة المجتمع

والعمل إليه، فكلما ارتفعت كفاءة العامل وتجاوب بأحاسيسه مع مشكلات البيئة واحتياجاتها ازداد التصاقا بالمجتمع الذى يعيش فيه نتيجة لتقدير المجتمع لكفاءته وإسهامه فى الحياة الاجتماعية والعملية.

كما تؤثر العوامل الشخصية الخاصة بالفرد أو بعائلته فى مدى إنتاجية الأفراد ومدى تأقلمهم فى هذه المناطق.

وتؤدى القيادة الناجحة دورا كبيرا فى بث روح التفاهم والتآخى بين العاملين وتواجد الارتباطات المطلوبة بينهم وبين عملهم والشعور بأهمية العمل الذى يقومون به، مع الاهتمام بالنواحى الشخصية للعاملين؛ فكل ذلك يؤثر فى سهولة تأقلم العاملين مع الحياة الاجتماعية فى المناطق النائية وقيامهم بالدور المطلوب منهم فى قيادة التطور فى هذه المناطق.

وتوفر وسائل الحياة الضرورية للمعيشة فى المناطق النائية سهولة تأقلم العاملين بها. ولذلك تبذل الجهود لرفع مستوى الخدمات فى المناطق النائية وفقا لطبيعة كل منطقة. فلما كان التعليم هو المدخل الطبيعى لنجاح كل نظام سياسى أمر اجتماعى أو اقتصادى وإنتاجى لما يهدف إليه من إعداد قوة بشرية على درجة عالية من المهارات العلمية لمواجهة احتياجات المجتمع ـ فلهذا اهتم برفع مستوى هذه الخدمة فى كل المناطق بتوفير جهات التعليم بمراحلها المختلفة فى جميع المحافظات ورفع مستوى وخبرات هيئات التدريس بها، والتوقف عن إرسال ذوى التقديرات المتأخرة إلى هذه المناطق وعن نقل المرقين حديثا إليها مما ينعكس أثره على مستوى الأداء.

كذلك تبذل الجهود لتوفير المساكن المناسبة للعاملين فى المناطق النائية هم وأسرهم، وعلى القطاع الخاص أن يسهم فى حل أزمة الإسكان مع عدم المغالاة فى القيمة الإيجارية ويجب توفير جميع مواد البناء والأجهزة الهندسية والإدارة اللازمة.

كما يجب تكثيف الجهود لتوفير مياه الشرب النقية فى هذه المناطق.

وأيضا من الضرورى توفير المواد الغذائية والاستهلاكية بأسعار منضبطة وتوفير نقل الغير منتج منها محليا، وتوفير جميع المواصلات والاتصالات بصفة عامة وكذلك توفير الخدمات المختلفة وفى مقدمتها الخدمات الصحية مع توفير الأدوية والمتخصصين فى فروع الطب المختلفة.

وكل هذه الاحتياجات أدت إلى تخويل الإدارة المحلية دورا هاما فى الوظائف الشاغرة بها وأن تكون أولوية التعيين لأبناء المحافظة نفسها من أجل القضاء على مشاكل الاغتراب التى تتولد من قيام العاملين بالعمل فى غير مواطنهم الأصلية أو تلك التى تربطهم بها صلات قوية تضعها فى حكم الموطن الأصلى بالنسبة للموظف. ونهجت سياسة التعيينات الجديدة هذا المنحى بتوزيع المرشحين للتعيين لمحافظاتهم وعن طريق الإعلانات الوظيفية فى هذه المحافظات. ولقد راعت سياسة التنقلات ذلك الأمر لتوطين العاملين فى محافظاتهم والتوقف عن نقل الموظفين الغير مرغوب فيهم لأسباب مختلفة إلى المحافظات النائية كجزاء سلبى لهم خاصة وأن قضاء مجلس الدولة قد استقر على بطلان اتخاذ نقل الموظف واستبعاده كجزاء إدارى لمخالفة هذا النقل للقانون لعدم النص عليه فى القانون ضمن الجزاءات التى يجوز توقيعها على العاملين المخالفين.

كذلك يوصى بعدم نقل العاملين الزائدين عن حاجة الوزارات المركزية إلى المحافظات حتى لا تتراكم مشكلة الاغتراب خاصة مع ضعف إمكانيات المحافظات وخاصة النائية منها على توفير الحوافز المادية والمعنوية الكافية للعاملين بها، وتعذر تحقيق الكثير من التنقلات من محافظة إلى أخرى نتيجة عدم وجود درجات خالية بالمحافظة المطلوب النقل إليها ولافتقار بعض المحافظات لكثير من الخدمات لتيسير الإقامة بها وضيق المجال للترقى فى بعضها وبصفة خاصة فى مستويات الوظائف القيادية لمشاكل التدرج الهرمى للوظائف بها مما لا يشجع على العمل بهذه المحافظات. ولذلك وجب وضع أصول وقواعد محددة ومعروفة سلفا للعاملين تحكم التنقلات إلى المحافظات المختلفة وتحديد مدد البقاء فى كل منها للمغتربين يتعين النقل بعدها بشرط توافر الرغبة لدى المنقولين؛ ذلك لأن عدم الشعور بالاستقرار النفسى نتيجة لعدم وجود نظام واضح ومرن للتنقلات من المحافظات وإحساس العاملين بأن تواجدهم فى غير محافظاتهم لفترات طويلة بعيدين عن ذويهم ومصالحهم يكبدهم أعباءا مالية وجسمانية لا طاقة لهم بها. ويترتب على عدم الشعور بالاستقرار النفسى انخفاض كفاءة العاملين الإنتاجية واللجوء إلى استنفاد إجازاتهم بمختلف أنواعها وتركهم

العمل لفترات طويلة مما يؤثر تأثيرا سيئا على حسن سير العمل وانتظامه.

هذا وتتسم المناطق النائية بالبعد المسافى عن الرئاسات المركزية الأمر الذى يؤدى إلى استغراق وقت طويل نسبيا فى عمليات الاتصال خاصة وأنها تعتمد على وسائل الاتصال الرأسى بين قمم الأجهزة المركزية بالعاصمة وبين مجموعات العاملين فى المنطق النائية الذين يتحملون مسئوليات التنفيذ، وهذه الوسائل يأتى البريد فى مقدمتها لقلة تكاليفه رغم أن نقله يستغرق وقتا اللهم إلا إذا استخدمت الطائرات فى نقله وهذا لا يحصل إلا فى الأحوال العاجلة ذات الأهمية الخاصة نظرا لارتفاع تكاليفه عندئذ.

كما أن هناك وسائل الاتصال الأخرى العاجلة مثل الهاتف والبرق والتلكس والإيميل والإنترنت. كما يمكن الاتصال عن طريق إيفاد مندوب وخاصة فى الظروف العاجلة جدا والسرية بما يكلف كل ذلك الإدارة من أعباء مالية.

وهذه الصعوبات والمشاكل إنما هى نتيجة للأخذ بأسلوب المركزية التى تزيد من المشاكل والصعوبات التى تواجه العاملين بالمناطق النائية البعيدة عن مواقع العمل المركزية؛ ومن هنا ظهرت أهمية التفويض فى الإدارة؛ فأصبح من المسلم به أنه لكى تنفذ الأعمال وتسير الأمور على خير وجه فى أى تنظيم إدارى فإنه ينبغى أن يقوم الرؤساء بتفويض بعض اختصاصاتهم وسلطاتهم إلى مرءوسيهم حتى يتمكنوا من النهوض بمسئولياتهم على أكمل وجه.

وإذا كانت أهمية تفويض السلطة تظهر فى أى تنظيم إدارى كنتيجة ضرورية لمزاولة السلطة وخلق القيادات والتغلب على التعقيدات الإدارية وسرعة البت فى الموضوعات، فهى أشد ضرورة ولزوما بالنسبة للمناطق النائية نظرا لبعدها عن الإدارات المركزية، وذلك حتى تكون الإدارة التى تتخذ القرارات وتتحمل مسئولياتها قريبة من مواقع العمل مما يؤدى إلى تفهم المشاكل فى وقتها وموقعها والعمل على سرعة إيجاد الحلول المناسبة لها لضمان سير العمل بالأسلوب الذى يمنع ويقلل من رد الفعل الناتج عن الإدارة الغائبة ويقضى على مساوئ صعوبة الاتصال.

وقد يكون أمام القائد الإدارى فى الجهاز المركزى أحد أمرين:

فإما أن يفوض من بعض سلطاته إلى مرءوسيه، وإما أن ينتقل بنفسه إلى موقع العمل ـ ولوجود

القائد فى موقع العمل أثر واضح فى إنجاز الموضوعات أو المشروعات فى الوقت المحدد لها.

ولكن يلاحظ أن بعض القادة الإداريين لا يقبلون تفويض بعض سلطاتهم إلى مرءوسيهم وفى نفس الوقت لا يقبلون الانتقال إلى موقع العمل مما يؤدى إلى وضع العقبات فى طريق الأداء ودفع عجلة الإنتاج. ولذلك فإن اختيار القادة للعمل بالمناطق النائية ينبغى أن يخضع لمعايير دقيقة حتى تتمكن هذه القيادات فى مواقعها بالمناطق النائية من مباشرة اختصاصاتها وتحمل أعباء مسئولياتها والأخذ بالمبادأة فى حل مشاكل العمل واتخاذ القرارات الفورية فى المشاكل التى تعترض طريق التنفيذ بتوافر الإدارك الكافى لديهم بالأساليب والوسائل اللازمة وكذلك الدراية بالعمليات والنسق التى يمكن بواسطتها إدراك الأغراض وتحقيقها مع منح الجهد الإدارى ككل توجيها حكيما.

ومن المقرر أن استقرار العاملين فى وظائفهم يوفر الضمانات الكافية لهم ويوفر لهم الاطمئنان الذى يرفع معنوياتهم ويحفزهم على أداء واجباتهم وزيادة إنتاجيتهم. ومن المعروف أن الحوافز تعتبر من أهم العوامل التى تؤثر فى رفع الروح المعنوية للعاملين وبالتالى تؤثر تأثيرا مباشرا وفعالا فى زيادة إنتاجيتهم ودفعهم إلى الإخلاص فى العمل وتشجيعهم على بذل أقصى جهد فى القيام بواجبات وظائفهم. وتؤدى الحوافز بوجه عام إلى ضمان مقدرة أعضاء الجماعات الإدارية للعمل سويا بهمة وثبات ومثابرة تحقيقا للغرض المطلوب.

وقد ثبت أن الدوافع المعنوية أو الأدبية أو النفسية لا تقل أهمية عن الدوافع المالية والمادية، كما أن سياسة الحوافز الإيجابية ينبغى أن تفهم على أنها السياسة الأكيدة لتحقيق أهداف خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية وذلك لأن تحقيق الاستفادة المثلى من الموارد البشرية يرتبط أساسا بدفع الكفاية الإنتاجية فى إطار سياسة محددة واضحة ترمى إلى التغلب على مشاكل ضعف هذه القوى المنتجة والخبرة البشرية، ثم الملاءمة بين احتياجاتها وتطلعاتها وبين ما هو مطلوب منها. ويتحمل العاملون فى المناطق النائية من المسئوليات والواجبات ما يتحمله زملاؤهم فى المناطق الأخرى ولكل وظيفة مسئولياتها وواجباتها المحددة؛ ويلفت النظر هنا إلى أن العاملين فى المناطق النائية يمارسون

أعمالهم وسط ظروف خاصة تتميز باختلافها البيِّن عن الظروف السائدة للعاملين فى المناطق الأخرى، ولذلك فإنه ليس من المنطق والعدل النسبى التسوية بينهم فى المعاملة. وتعتبر الحوافز للعاملين فى المناطق النائية ومدى كفايتها من أهم العوامل المشجعة على انطلاق الطاقات الكامنة لدى الأفراد وإقبالهم على العمل بها والتكيف مع ظروفها. ورفع وزيادة الحوافز للعاملين فى المناطق النائية تزيد من الدوافع المشجعة على جذب العاملين للعمل بها والاستمرار فيها. وهذه الحوافز منها ما هو مادى يتمثل فى إكثار الترقيات والعلاوات والمكافآت إلى جانب ما تشمله الترقية من معنى أدبى يتمثل فى وصول العاملين إلى مراكز ومستويات أكبر، وهذا ينصرف أيضا إلى المكافآت عن الأعمال الممتازة.

ويمكن أن تتمثل الحوافز المادية فى صورة ميزات عينية تعود بفوائد مادية للعاملين مثل تخصيص مساكن ومكالمات تليفونية للعاملين مجانية أو بأجور رمزية وتقرير وجبة غذائية مجانية لهم، ومثل تنظيم تأمين صحى لهم أو علاج مجانى لهم ولأسرهم، ومثل تنظيم حفلات ترفيهية ورحلات أسبوعية أو شهرية، ومثل منحهم راتب اغتراب أو بدل إقامة واستمارات سفر مجانية كافية لتغطية احتياجاتهم.

ومن المهم مضاعفة مدد خدمتهم فى المناطق النائية سواء بالنسبة إلى الأقدمية فى الدرجات الوظيفية أو بالنسبة إلى معاشاتهم، وتعويض العاملين عن إصابات وحوادث العمل والانتقال أثناء المهام الرسمية وهذا بالإضافة إلى التعويض القانونى المستحق بحسب نوعية ما يطرأ لهم من ظروف وأحوال.

ويوصى بأن يهتم كذلك بالحوافز لأبناء الإقليم الذين يعملون فيه لجذب أبنائه للعمل فيه، ففى هذا تدعيم لما يهدف إليه نظام الإدارة المحلية من تحقيق أسلوب الإدارة الذاتية بقيام أبناء الإقليم بإدارته باعتبارهم أقدر الناس على تفهم مشاكله واحتياجاته وحسن إدارة مرافقه. ولزم إزالة عدم الشعور بالرضا الذى يسود أبناء الإقليم من جراء التفرقة بينهم وبين المغتربين نظرا لأنهم يعملون فى نفس الظروف غير العادية ويقاسون مثلهم من ارتفاع الأسعار وسوء الأحوال الجوية ويتحملون نفس الأعباء المالية التى يتحملها المغتربون خاصة إذا ما لوحظ أن أبناء الإقليم

غالبا ما يمارسون أعمال وظائفهم فى غير محال إقامتهم ببلدهم الأصلية ومن ثم فإنهم يتكبدون أعباء مالية للسكن ومستلزمات المعيشة المرتفعة شأنهم فى ذلك شأن المغتربين.

وليس من الضرورى أن تكون المساواة بين العاملين من أهل الإقليم وبين المغتربين مساواة مطلقة بل يكفى العمل على تحقيق عدالة نسبية بحسب الظروف.

ولما كان نظام الإدارة المحلية يهدف إلى تحقيق الديمقراطية الإدارية فإنه تبذل الجهود من أجل أن تمارس الوظيفة فى المستوى المحلى بمعرفة أبناء الإقليم لأنهم بحكم اتصالهم اتصالا مباشرا بالمرافق المحلية يكونون أكثر إحساسا بمقتضيات هذه المرافق واحتياجاتها. ولذلك ظهرت التوصية بتقسيم محافظات الجمهورية إلى مناطق بحيث تضم كل منطقة أكثر من محافظة لتكون منها وحدات إدارية مستقلة فيما يتعلق بشئون العاملين بها. وسيترتب على ذلك تسهيل عملية النقل بين محافظات المنطقة الواحدة الأمر الذى يمكن معه المساهمة فى علاج مشكلة الاغتراب. وتقوم الإدارات المحلية بالاتصال بوزارات الخدمات للعمل على تنسيق التعاون بينها وبين المحافظات النائية لإمكان التوسع فى التنمية الاجتماعية والثقافية لتشجيع المغتربين على الإقامة بها.

وكذلك تقوم بالاتصال بوزارة التخطيط ووزارة المالية لمراعاة زيادة الاعتمادات الخاصة بالخدمات المختلفة بالمحافظات النائية عند إعداد خطط التنمية المقبلة بغية تحسين الظروف المعيشية والاجتماعية بهذه المناطق. ويوصى بإجراء الدراسات اللازمة لتوفير مياه الشرب الصالحة التى تفى باحتياجات العاملين والمقيمين بهذه المناطق. كما يوصى بصفة عامة بأن تهتم كافة الأجهزة المعنية بالدولة وبأن تتضافر جهودها للعمل على حل مشكلات العاملين بالمناطق النائية وتوفير الوسائل والإمكانيات وتهيئة الظروف الأخرى التى تعينهم على التواؤم مع طبيعة هذه المناطق والتأقلم معها. وهذا يسير جنبا إلى جنب مع سياسات توزيع الإعلانات عن التعيينات الجديدة على كافة المحافظات لكى يتم تعيين المرشحين فى محافظاتهم، وكذلك مع سياسة تلبية رغبات العاملين فى النقل إلى محافظاتهم ومواطنهم الأصلية.

د. عبد الفتاح بدُّور



وزارة الصناعة والتنمية التكنولوجية

وزارة الصناعة والتنمية التكنولوجية

الجهاز التنفيذي للهيئة العامة للمشروعات الصناعية والتعدينية (IMC)

ثلاثون عاما من الخبرة في مجال تنفيذ المشروعات

تم إنشاء الهيئة العامة لتنفيذ المشروعات الصناعية والتعدينية عام ١٩٦٩ بموجب القرار الجمهوري رقم ٧٧٩ لسنة ١٩٦٩
والمعدل بالقرار رقم ٨ لسنة ١٩٧٩ ، ٢١ لسنة ١٩٩٢ وتتبع وزارة الصناعة
ومقرها ١٤ ش الألفي - عمارة الثورة - القاهرة فاكس : ٥٩٣١٢٦٥ - تليفون : ٥٨٨٣٣٩٥ - ٥٨٨٣٣٩٦

ويشمل نطاق أعمال الجهاز

• إعداد الدراسات والأعمال الهندسية والأولية (الأعمال المساحية / دراسات الجدول)

• أعمال التصميمات وإعداد مستندات الطرح والتقييم الفني والمالي للعطاءات

• الإشراف على التنفيذ للمشروعات المختلفة.

المشروعات التي قام الجهاز بتنفيذها :

١ - مشروع توسعات مجمع الحديد والصلب ، لتصل الطاقة إلى ٥ر١ مليون طن سنويا .

٢ - مصنع الحراريات بطاقة ٤٥ ألف طن في السنة .

٣ - البطارية الثالثة والرابعة لشركة الكوك.

٤ - مشروع ميناء الدخيلة ، بطاقة ١٠ مليون طن سنويا .

٥ - مشروع ميناء سفاجا بطاقة ١٥٠٠ طن / الساعة تعاقد الجهاز مع شركة النصر للتعدين على تصدير الفوسفات إلى دول شرق آسيا وتم شحن مركب حمولة ٥٠ ألف طن وينتظر شحن مركب حمولته ٦٠ ألف خلال شهر يونية ومن المتوقع تصدير حوالي ٥ر٢ مليون طن خلال ثلاث سنوات .

٦ - مجمعات الصناعات الصغيرة في عدد (٩) محافظات : العاشر من رمضان (الشرقية) برج العرب (الإسكندرية) - السادات (المنوفية) - الإسماعيلية - قنا - سوهاج - أسيوط - أسوان - الصماقرة (دقهلية) بتكاليف إجمالية قدرها ٣٢٠ مليون جنيه وتحقق استثمار صناعي حوالي ٤٥٠ مليون جنيه وتوفر حوالي ٤٠ ألف فرصة عمل .

٧ - المناطق الصناعية :

• المنطقة الصناعية بيياض العرب بمحافظة بني سويف على مساحة (٧٥٠) فدان وبتكاليف تقديرية حوالي ٩٠ مليون جنيه وتحقق استثمار صناعي حوالي ٤٢٠ مليون جنيه وتوفر حوالي ١٥ ألف فرصة عمل .

• المنطقة الصناعية ببئر العبد بمحافظة شمال سيناء على مساحة ٢٤٨ فدان وبتكاليف تقديرية حوالي ٤٢ مليون جنيه وتحقق استثمار صناعي حوالي ١٤٠ مليون جنيه وتوفر حوالي ٥٠٠٠ فرصة عمل .

٨ - مشروع ١٦ محطة لتنقية مياه الشرب بطاقة ٤٠٠ / ٨٠٠ لتر/ث ، ٦٠٠/١٢٠٠ لتر/ث لإمداد محافظات الجمهورية بمياه الشرب النقية.

٩ - مشروعات بيئية :

في مجال البيئة والقضاء على التلوث في محافظة القاهرة فإنه جاري توفير التمويل اللازم لبدء تنفيذ مشروع تطوير وتوطين المدابغ بمنطقة الروبيكي بتكاليف استثمارية حوالي ٤٠٠ مليون جنيه وتوفر حوالي ١٥ ألف فرصة عمل ويسهم المشروع في زيادة الصادرات من المنتجات الجلدية .

١٠ - المركز الأقليمي لهيئات وزارة الصناعة بالأقاليم ويتم ذلك في محافظات أسوان - أسيوط - السادات - برج العرب - قنا وذلك لتسهيل وصول الخدمات للمستثمرين في أماكن تواجدهم.

١١ - مشروعات هيئات وزارة الصناعة ، يقوم الجهاز بإعداد الدراسات والتصميمات والتعاقد والإشراف على التنفيذ للأعمال الخاصة بهيئات ومصالح وزارة الصناعة .

١٢ - مشروع مجمع هيئات وزارة الصناعة ، لتحقيق التكامل وسهولة تقديم الخدمة للمستثمرين.

أسلوب استغلال الوحدات الصناعية بمجمعات الصناعات الصغيرة.

- يتم تسويق وحدات مجمعات الصناعات الصغيرة بأحد الطرق الآتية :

أ - نظام الإيجار :

• قيمة إيجارية شهرية مدعمة تبلغ ٢ جنيه للمتر المربع المغطى + ٥ر جنيه للمتر المربع المكشوف وتزاد بنسبة ٥ر١٠٪ كل ٢ سنوات (وذلك بالنسبة لمجمعات الإسماعيلية - أسيوط - قنا - سوهاج - الصماقرة) .

• وبقيمة إيجارية شهرية تبلغ ٣ جنيه للمتر المربع المغطى + ٥ر جنيه للمتر المربع المكشوف وتزاد كل ٥ سنوات بما لا يزيد عن ٥٪ (وذلك بالنسبة لمجمعات السادات - برج العرب - أسوان)

ب - نظام التمليك نقدا :

يتراوح سعر المتر المربع ما بين ١٥٠ جنيه إلى ٢٢٠ جنيه .

جـ - التمليك بنظام القسط الشهري على ٢٠ سنة ، وذلك بفائدة ٥ر٧٪ سنويا بدلا من ١٢٪ سنويا .

- يتم تخصيص الوحدات بعد استيفاء موافقة الهيئة العامة للتصنيع طبقا للقرار الوزاري رقم ٩٥ لسنة ١٩٩٨ الصادر بتاريخ ١٠/٥/١٩٩٨ .

أسلوب استغلال القطع الصناعية بالمنطقة الصناعية ببئر العبد بشمال سيناء.

قيمة المتر المربع بالقطع الصناعية شاملا البنية الأساسية (مياه - طرق - صرف - كهرباء - اتصالات) يبلغ ما بين ٦٠ إلى ١٢٥ جنيه طبقا لتميز القطعة.

الصناعات التي يمكن إقامتها في مجمعات الصناعات الصغيرة والمناطق الصناعية :

١ - قطاع الصناعات الهندسية : (مشغولات معدنية - أثاث - أدوات منزلية - شماعات ملابس)

٢ - قطاع الصناعات الكيماوية : (مبيدات حشرية - منظفات - أدوات نظافة منزلية)

٣ - قطاع صناعات الغزل والنسيج : (مفروشات - ملابس - سجاد وكليم - فوط وبشاكير)

٤ - قطاع الصناعات الغذائية : (عصائر - منتجات لحوم - تجفيف فاكهة - منتجات ألبان)

٥ - قطاع الصناعات الكهربائية (أريال تليفزيون - كشافات كهربائية - سخانات - فيش)

٦ - قطاع الصناعات التعدينية : (مشغولات رخام طبيعي - طباشير طبي - مشغولات رخام صناعي)

٧ - قطاع الصناعات الجلدية : (أحذية جلدية - شنط مدرسية - منتجات جلدية)

الخدمات التي تقدم للمستثمرين

يقوم الجهاز التنفيذي للمشروعات الصناعية والتعدينية بتقديم خدمات للمستثمرين كخدمة ما بعد البيع بعد بدأ النشاط الصناعي للوحدة المخصصة وحل المشاكل المالية باعتبار أن الجهاز وكيلا لبنك الاستثمار القومي مالك هذه الوحدات بالإضافة إلى عمل التعديلات الإنشائية اللازمة في حالة طلبها من المستثمر.

• المركز الإقليمي لهيئات وزارة الصناعة والتنمية التكنولوجية :

في مجال خدمة المستثمرين في مجمعات الصناعات الصغيرة تقوم وزارة الصناعة والتنمية التكنولوجية بإنشاء مركز إقليمي لهيئات وزارة الصناعة بالمحافظات لتسهيل وصول الخدمة للمستثمرين في أماكن تواجدهم.


شركة مصر للبترول
MISR
وإنتاجها المتميز من زيوت
محركات السيارات
مصر سوبر
٧٥٠٠
حورس
متعدد الدرجات ٢٠ ب ٥٠
صيفاً وشتاءً
MISR SUPER 7500
SF/CC
• يستخدم لمسافة ٧٥٠٠ كيلومتر أو ستة أشهر أيهما أقرب.
• يناسب تماماً جميع أنواع السيارات. • يتلاءم مع ظروف الإستخدام في مصر.
• يفي بمتطلبات مواصفات الأداء العالمية. • يحقق أفضل أداء للسيارة صيفاً وشتاءً.
• يوفر أفضل حماية ضد البرى والتآكل لجميع أجزاء المحرك ويجعله نظيفاً.


الشركة الأهلية العقارية للإستثمارات (اكارات)
لحدى شركات البنك العقارى المصرى العربى و البنك الأهلى المصرى
تعلن عن
بأبراج الملتقى بالقاهرة و الجيزة و مصيف رأس البر و العجمى الهانوفيل
بأسعار مميزة و تسهيلات بنكية ميسرة
تسهيلات فى السداد على ١٥ سنة
تسليم فورى
رأس البر
ابراج الملتقى
خصم ١٠ ٪ من القيمة للسداد الفورى
الحجز و الإستعلام : قطاع التسويق العقارى بالشركة : ٥ إمتداد شارع رمسيس - العباسية
محمول : ٠١٠١٤٨٧٥٩٢ - ٠١٢٢٥٢٩٢٥٨

التعليم من خلال منهج دراسة الحالة

ترجمة: رأفت شكرى
مراجعة ترجمة وإشراف: عفت البتهى

تصف هذه المقالة بإيجاز ما يتضمنه التعليم من خلال استخدام منهج دراسة الحالة، وبشكل مبسط، فإن منهج دراسة الحالة يدعو لمناقشة مواقف الحياة الحقيقية التي يواجهها قادة ومديرو الأعمال التجارية، وتقارب الحالات كل أنواع المواقف التي يعتادها المديرون حتى يمكن التدريب عليها ومواجهتها أثناء قيامك بدورك كمدير. ولقد كتبها كاتبو حالات تم اختيارهم كمحررين جيدين ليقدموا المعلومات المتوافرة إلى مديري الأعمال المهتمين.

الهدف التعليمي للحالات

تساعد الحالات على صقل المهارات التحليلية لدى المديرين حيث ينبغي أن يستخرجوا أدلة كمية ونوعية لدعم توصياتهم وقراراتهم. وفي مناقشة الحالات، يثير المعلم المشاركين للدفاع عن تحليلهم ومناقشتهم، ويؤثر هذا على المشاركين حيث أنه يزيد من قدرتهم على حل المشاكل وينمي مهاراتهم على التفكير والمنطق.

وتستعرض دراسات الحالة نطاقا من المنظمات والمواقف وتزود المشاركين بالتجارب والخبرات في الحياة الروتينية اليومية بشكل أكبر وأوسع، وتسمح الحالات ببناء المعرفة من خلال تناول الموضوعات الإدارية المختلفة والتعامل بشكل اختياري ومكثف مع المشاكل في كل مجال. وهنا يأتي للمشارك إدراك أن المشاكل التي يواجهها كمدير لا تعتبر أمرا فريدا لكل منظمة، وأيضا كما يساعده ذلك على تنمية الحس الفني لديه بالإدارة.

وتوفر الحالات والمناقشات المتعلقة بها أثناء الدراسة النقاط الرئيسية والهامة التي تدور حولها خبرة وملاحظات وقواعد العمل لدى المشاركين. ومن الأهمية بمكان دفع أعضاء الفصل الدراسي إلى تحديد المشكلة الرئيسية في كل حالة وتحليلها واقتراح الحلول وذلك يعتبر أمرا مهما بنفس أهمية محتوى الحالة نفسها. ويتم اختيار دروس الخبرة

والتجارب العملية التي يعرضها المشارك ويدافع عن تحليله لها أمام التحاليل الأخرى للمشاركين الآخرين والذين يكون لديهم خبرات ومواقف مختلفة تم اكتسابها من خلال العمل في وظائف أخرى. وهنا تكمن الأهمية حيث تظهر المشاكل المشتركة والتعاملات المتبادلة والاختلافات في المواقف الشخصية والاحتياجات التنظيمية وأثر القرارات في قطاع من المنظمة على القطاعات الأخرى مما يدفع المشاركين نحو مواجهة هذه الأمور والتعامل معها.

وربما تعتبر من أهم فوائد استخدام الحالات هي أنها تساعد المديرين على تعلم كيفية إلقاء السؤال المناسب. ولقد علق أحد القادة ذات مرة بقوله: «تعتبر نسبة ٩٠٪ من مهمة الإدارة العليا هي إلقاء السؤال المفيد. حيث أن إيجاد الإجابة يعتبر أمراً هيناً نوعاً ما، إلا أن إلقاء السؤال الجيد هي المهارة الحاسمة». وعند اقتراح أسئلة المناقشة لكل حالة فإن المهارة ليست في مبادرة المشاركين في تحديد المشاكل في كل حالة إذ لا يزال فرضاً أن تسأل نفسك أولاً: «ما هي المشاكل التي يجب أن يحلها المدير أولاً؟» وفي مواقف الحياة الفعلية يتم معالجة الكثير من الحقائق والأشكال غالباً دون تحديد المشكلة بشكل دقيق.

والمنفعة الأخيرة التي تسعى الكلية لتحقيقها من خلال استخدام الحالات هي أن منهج الحالة للتعليم يجدد من الإحساس بالمتعة والإثارة التي تنتج من كون المشارك مدير. ولابد وأن يعي المشاركين مرة أخرى في أن كونه مدير يعتبر أكبر وأعظم تحد يتمثل في النواحي العقلية والسياسية والاجتماعية.

كيفية الإعداد للحالة

يستلزم استخدام منهج الحالة منك شخصياً أن تقرأ بعناية جيدة وأن تفكر في كل حالة على حدة (حوالي ساعتين من الدراسة لكل حالة يتم توفيرها في البرنامج) ولا توجد طريقة واحدة تنجح لكل شخص وإنما يمكن توفير بعض الخطوط الإرشادية العامة، ومع ذلك يمكن تعديلها وفقاً للمنهج الذي ينجح أكثر معك.

١. اقرأ الفقرات الأولى واستمر في تصفح الحالة لتتبين ما هو الموضوع الذي تدور حوله المشكلة وما هي نوع المعلومات التي يمكن الحصول عليها لتحليلها.

٢. اقرأ الحالة بعناية مع تحديد الحقائق الرئيسية. ثم اسأل نفسك: «ما هي المشاكل الأساسية التي يجب أن يحلها المدير؟» حاول جاهداً أن تضع نفسك في مكان المدير في الحالة. نمي بالإحساس بالانغماس في مشاكل المدير.

٣. سجل المشاكل الأساسية على ورقة مسودة. ثم ادرس الحالة بعناية مرة أخرى مع فرز وتصنيف الاعتبارات والأسباب الخاصة بكل جزء من المشكلة.

٤. إعداد مجموعة من التوصيات مدعمة بتحليلك من بيانات الحالة.

وإلى هذا الحد، ستتأكى لك أفضل النتائج إذا مارست العمل بنفسك. ومع ذلك، إذا توافر لديك الوقت قبل الفصل الدراسى، فمن المفيد الدخول فى مناقشات ودية مع زملائك المشاركين حول مواقف الحالة. ويمكن عمل هذا فى أوقات الاجتماعات الحميمة أو تناول الوجبات أو المقابلات المخططة. وفى الواقع، يرغب بعض الأفراد فى تشكيل مجموعات نقاشية وذلك لإجراء مثل هذه المناقشات ولا يعتبر الهدف من هذه المناقشات هو إنشاء رأى أو موقف جماعى، وإنما لمساعدة كل عضو فى الفريق على تنقيح وتعديلو توسيع طريقة التفكير الخاصة به.

ماذا يحدث فى الحلقة الدراسية.

عادة ما يترك المعلم أعضاء الحلقة الدراسية يناقشون جوانب الحالة التى يرغبون فى دراستها.

ومع ذلك يتمثل الدور الهام لأعضاء التدريس فى حث المتدربين على التوغل فى جوانب البحث والدراسة التى بدءوا بها وتوجيههم إلى الجوانب والاعتبارات التى غفلوا عنها. ومن ثم سيتبع ذلك مناقشة وجدال صحى وسليم. وسوف تزداد متعتك إذا أخذت دورا إيجابيا فى هذه المناقشة. وفى بعض الأحيان، يقص المعلم بعضا من المجادلات والمناظرات التى قامت بها مجموعات أخرى تدور حول نفس الموضوع محل المناقشة، ويعمل على تشجيع المشاركين على فعل المثل. وأخيرا يقوم المعلم بتلخيص المناقشة واستخلاص الدروس والملاحظات المستفادة من الحالة.

وسوف يكون المطلب النمطى والنموذجى فى نهاية مناقشة الحالة هو ما هى الإجابة؟ وهنا تؤكد على أن منهج الحالة للتعليم لا يوفر الإجابة، وإنما يمكن استنباط بعض الإجابات المتاحة ودعمها من قبل عدد متنوع من المشاركين ضمن المجموعة.

هذا ولا تعتبر إدارة الأعمال على الأقل حتى الآن علما دقيقا، إذا لا توجد إجابة واحدة تعتبر هى الإجابة المناسبة والصحيحة لمشاكل الإدارة.

ففى كل موقف إدارى، هناك دائما احتمال منطقى بأنه لم يتم التوصل بعد إلى الإجابة المثلى، حتى من قبل المدربين والمعلمين.

ربما نرى المعلم يقترح ما يدعم وما يناقض الأنماط البديلة أو أن يحكى لك ما حدث فعلاً فى موقف مماثل. ومع ذلك، فإن ما يحدث فعلاً، أو ما يعتقده أى فرد فى أنه ما يجب أن يعمله ليس بذا دلالة كبيرة إنما تكمن الدلالة فى معرفتك بما يجب عمله فى موقف معين.

وينتج التعلم من خلال المناقشات والاختلافات القوية، إذا يأخذ كل عضو في الحلقة الدراسية وأيضا المعلم على عاتقه مسئولية التحضير للحالة والمشاركة بالأفكار في مناقشة هذه الحالة. ويعتبر عبء هذه المسئوليات هو سلسلة من التجارب العملية المثيرة وكسب الخبرات التعليمية الموجهة والتي تحتوى على نطاق عريض من الموضوعات ووجهات النظر.

تشكيل مجموعات المناقشة

تجتمع مجموعات المناقشة كل يوم لمراجعة الحالات والأسئلة الموضوعة وهي تعتبر عنصر تكميلي لفعالية العملية التعليمية للبرنامج بالإضافة إلى المواظبة على الحضور وتجتمع مجموعات المناقشة على شكل ندوة يقوم فيها المشاركون باختيار وتنقيح تحليلاتهم للحالات.

ويتيح تشكيل المجموعات الصغيرة فرصة للمشاركين للتكلم بتفصيل أكبر لموضوعات الحالة عما هو متاح في حلقات الدراسة الكاملة. وعلى مر الوقت تفيد هذه المناقشات في زيادة خبرة كل مشارك عند تطبيق مهارات حل المشاكل وأساليب منهج دراسة الحالة.

وفي البداية يتم تعيين قائد لكل مجموعة نقاشية. ويمكن أن تتفق المجموعة على تغيير القيادة أو تدويرها دوريا. ومن مهام القائد، تحديد شكل المناقشة والتي تشمل كل الأعضاء وتضمن توفير الانتباه لكل من الحالات المخصصة.

وعادة ما ينتقل شكل المناقشة من تحديد وتحليل المشاكل والموضوعات الرئيسية في كل حالة إلى خطة العمل خاصة بكل مشارك لتناول هذه المشاكل والموضوعات. ولا ينبغي أن يكون هدف المجموعة هو الاتفاق أو الإجماع على خطة عمل واحدة بل مطابقة البدائل والاختيارات حتى يكون كل فرد في حلقات الدراسة الكاملة معدا لعمل الآتي:

١) يعرض المشاكل الناتجة في الحالة.

٢) تقديم سلسلة من الأفعال ينبغي أخذها في الاعتبار لكل جزء من الحالة بالإضافة إلى البدائل.

٣) صياغة الأسباب بعناية ومنطق لسلسلة الأفعال.

٤) الدفاع عن التحليل والنتائج في المناقشة المقترحة.

وينبغي أن يستخدم التحليل المفيد وقائع (حقائق) لكل جزء ومرحلة تتضمنها الحالة. ولذلك فإن الإعداد الدقيق للحالة، من أجل المجموعة ومناقشات الدراسية، تعتبر أمرا ضروريا ورئيسيا.

هذا وتفقد حلقة الدراسة للمجموعة النقاشية قيمتها إذا ما تم تناول وقائع الحالة بشكل بسيط وسطحي.



الجهاز المركزى للتنظيم والادارة

● أنشىء الجهاز بالقانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٦٤ .

(*) هدف الجهاز :

● تطوير مستوى الخدمة المدنية ورفع الكفاية الانتاجية وتحقيق العدالة بين العاملين والتاكد من مدى تحقيق الاجهزة التنفيذية لمسئولياتها فى ميدان الانتاج والخدمات .

(*) اختصاصات الجهاز :

● إقتراح القوانين واللوائح الخاصة بالعاملين وابداء الراى فى المشروعات المتعلقة بشئونهم قبل اقرارها .
● تطوير نظم شئون الخدمة المدنية .
● دراسة وتقييم الموقف التنظيمى لكافة الأجهزة الادارية وكذلك مواجهة مشروعات إنشاء الأجهزة الجديدة او تعديل الهياكل التنظيمية للأجهزة القائمة قبل اعتمادها من السلطة المختصة .
● وضع القواعد والنظم الخاصة بتنفيذ نظام ترتيب الوظائف فى الأجهزة الادارية وتطويرها ومراجعة مشروعات ترتيب وموازنات الوظائف للأجهزة الادارية قبل اعتمادها من السلطة المختصة واقتراح القواعد والأسس العامة التى تحكم نظام الحوافز وتقديم المعونة الفنية عند طلبها للأجهزة الادارية بالدولة فى مجال ترتيب وموازنة الوظائف .
● اعداد الدراسات الخاصة بمشروعات تطوير الادارة الحكومية بهدف اجراء تحسين سريع على الاسلوب الذى تؤدى به الخدمات للجماهير .
● اقتراح ومتابعة تنفيذ سياسات وخطط التدريب الادارى للعاملين بالدولة وتقدير الاعتمادات المالية اللازمة لها .

الاشتراكات والمراسلات وقواعد النشر بالمجلة

المراسلات :

توجه المراسلات باسم الأستاذ / مدير تحرير مجلة التنمية الادارية الجهاز المركزى للتنظيم والادارة - ١ طريق النصر - مدينة نصر - القاهرة - ت : ٢٦٠٢٠٨٣

الاشتراكات :

الاشتراك السنوى داخل الجمهورية اثنى عشر جنيها شاملة مصروفات البريد تسدد الاشتراكات نقدا او بشيك باسم السيد / امين صندوق مجلة التنمية الادارية - الجهاز المركزى للتنظيم والادارة (اعتبارا من ١٩٩٥/٧/١) .

الاعلانات :

يتفق عليها مع ادارة المجلة وفقا للشروط المحددة للاعلان بها ولقائمة الاسعار المعتمدة من المجلس الاعلى للصحافة .

● قواعد النشر فى المجلة :

تقبل ادارة المجلة نشر البحوث والدراسات والمقالات العلمية بعد فحصها واعتماد نشرها إذا توفرت فيها الشروط التالية :

● ان تكون ذات علاقة وثيقة برسالة المجلة التى صدرت من اجلها كمجلة علمية تهتم بموضوع التنمية الادارية .
● تكون اصول هذه الموضوعات مكتوبة حديثا ولم يسبق نشرها وتضيف المعلومات الجديدة المفيدة لفكر القارىء .
● تتسم الدراسات والبحوث والمقالات بالمنهج العلمى فى البحث والاسناد الموضوعى وتعد بلغة عربية سليمة وتكتب على الآلة الكاتبة .
● تعبر البحوث والدراسات عن رأى كتابها ، ولا تعبر بالضرورة عن رأى المجلة ، وتقع مسئولية الآراء وصحة المعلومات والبيانات الواردة بها والمراجع المستند اليها عليهم شخصيا .
● كل ما ينشر او يقبل للنشر فى المجلة لا يجوز اعادة نشره باية طريقة من طرق النشر الا بإذن كتابى من ادارة المجلة .
● تنشر الموضوعات فى المجلة فى الموعد الذى تحدده ادارات المجلة ووفقا للسياسة التحريرية التى تحدد اولويات النشر .
● للمجلة الحق فى قبول او رفض نشر اية موضوعات ترد اليها ولا تلتزم برد الموضوعات التى لا يتم قبولها او نشرها .



ننشر فى هذا الباب النصوص الكاملة لأهم ما صدر حديثا من القوانين والقرارات المتصلة بالشئون الوظيفية حسب تدرجها التشريعى وتسلسلها التاريخى.

وكذلك ننشر فى هذا الباب الكتب الدورية الصادرة حديثا عن وزارة التنمية الإدارية من أجل معاونة القائمين بتطبيق قوانين ونظم الخدمة المدنية فى مختلف قطاعات الدولة على متابعة كل ما هو جديد متعلق بأعمالهم بهدف المعاونة على التطبيق الصحيح لنظم الخدمة المدنية ورفع معدلات الأداء وحسما للشكاوى الناجمة عن التطبيق الخاطئ وهى إحدى الرسالات الهامة التى تحرص المجلة على تقديمها دائما فى كل عدد.

وفى هذا العدد ننشر الآتى :

أولاً : القوانين :

- قانون رقم ١/ ٢٠٠٢ بشأن تعديل المادة ٢٤ من القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٦ بتنظيم مباشرة الحقوق السياسية.

الوقائع المصرية العدد (١) فى ٧/ ١/ ٢٠٠٢

- قانون رقم ٢ لسنة ٢٠٠٢ بتعديل بعض أحكام قانون هيئة قضايا الدولة الصادر بالقرار رقم ٧٥ لسنة ٦٣.

الوقائع المصرية العدد (٢) فى ١٣/ ١/ ٢٠٠٢

- قانون رقم ٣ لسنة ٢٠٠٢ بتعديل بعض أحكام قانون السلطة القضائية قوانين الهيئات القضائية.

الوقائع المصرية العدد ٣ مكرر فى ٢٠/ ١/ ٢٠٠٢

- قانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٢ بإلغاء العمل بقانون ونظام تحويل مدينة بور سعيد إلى منطقة حرة.

الوقائع المصرية العدد ٣ مكرر (١) فى ٢٢/ ١/ ٢٠٠٢

- قانون رقم ٦ لسنة ٢٠٠٢ بتعديل بعض أحكام
القانون رقم ١٨٩ لسنة ١٩٥١ بشأن الغرف التجارية.

الوقائع المصرية العدد ٥ تابع فى ٣١/١/٢٠٠٢

- قانون رقم ١٠ لسنة ٢٠٠٢ بشأن تعديل المادة ١٨٧ من قانون المحاماة الصادر بالقانون رقم ١٧ لسنة ٨٣.

الجريدة الرسمية العدد ١٣ تابع فى ٢٨/٣/٢٠٠٢

- قانون رقم ١١ لسنة ٢٠٠٢ بتفسير بعض أحكام قانون الضريبة العامة على المبيعات الصادر بالقانون رقم ١١ لسنة ٩١.

الجريدة الرسمية العدد ١٦ مكرر فى ٢١/٤/٢٠٠٢

ثانيا : قرارات رئيس الجمهورية :

قرار رقم ٥٦ لسنة ٢٠٠٢ بتنظيم وزارة الطيران المدنى.

قرار رقم ٥٧ لسنة ٢٠٠٢ بتنظيم وزارة النقل.

الوقائع المصرية العدد (١٠) مكرر ١١/٣/٢٠٠٢

قرار رقم ٧٩ لسنة ٢٠٠٢ فى شأن نظام تقديم خدمات الاستثمار.

الوقائع المصرية العدد ١٥ مكرر ١٥/٤/٢٠٠٢

قرار رقم ٤٢٦ لسنة ٢٠٠١ بنقل تبعية جهاز تخطيط الطاقة من وزارة البترول إلى وزارة الكهرباء والطاقة.

الجريدة الرسمية العدد ٤٩ فى ٦/١٢/٢٠٠١

ثالثا : قرارات رئيس مجلس الوزراء :

قرار رقم ٣٢٧ لسنة ٢٠٠٢ بتعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية لقانون ضمانات وحوافز الاستثمار.

الجريدة الرسمية العدد ٧ مكرر ب ١٧/٢/٢٠٠٢

قرار رقم ٥١٢ لسنة ٢٠٠٢ بإعادة تشكيل اللجنة الوزارية ومجموعة العمل لتنظيم المشروعات القومية والمحلية بنظام .B.O.T ونظام B.O.O.T

الوقائع المصرية العدد ٧٢ فى ٣٠/٣/٢٠٠٢

رابعا : قرارات الوزراء :

وزير الدولة للتنمية الإدارية:

قرار رقم ١٩٨ لسنة ٢٠٠٢ بشأن ترقية جميع المستحقين للترقية من العاملين المدنيين بالدولة.

قرار رقم ١٩٩ لسنة ٢٠٠٢ بتعيين العاملين بالدرجة الأولى بالوظائف التخصصية والفنية والمكتبية بوظيفة كبير بدرجة مدير عام.

الوقائع المصرية العدد ٨١ (تابع) فى ٩/٤/٢٠٠٢

وزير التخطيط :

قرار رقم ١٥ لسنة ٢٠٠٢ بتعديل اللائحة التنفيذية لقانون الإشراف والرقابة على التأمين فى مصر.

الوقائع المصرية العدد ٤١ تابع فى ١٧/٢/٢٠٠٢

وزير العدل :

قرار رقم ٩٨٢ لسنة ٢٠٠٢ بلائحة العاملين بالأمانات الفنية للجان التوفيق فى المنازعات.

الوقائع المصرية العدد ٥٣ فى ٧/٣/٢٠٠٢

وزير التربية والتعليم :

قرار رقم ٣٢ لسنة ٢٠٠٢ فى ٤/ ٣/ ٢٠٠٢ بتعديل بعض أحكام لائحة النظام الأساسى للجمعية التعاونية التعليمية العامة للمعاهد القومية.

الوقائع المصرية العدد ٦١ فى ١٧/ ٣/ ٢٠٠٢

وزيرة التأمينات والشئون الاجتماعية :

قرار رقم ٦٥ لسنة ٢٠٠١ بشأن تعديل بعض أحكام قرار وزير التأمينات رقم ٢١٤ لسنة ١٩٧٧ فى شأن الأحكام التى تتبع فى صرف المزايا التأمينية.

الوقائع المصرية العدد ٦٦ فى ٢٣/ ٣/ ٢٠٠٢

وزير التعليم العالى:

قرار رقم ١٢٣٤ لسنة ٢٠٠١ بالموافقة على معادلة الدرجات.

الوقائع المصرية العدد ٨٠ فى ٨/ ٤/ ٢٠٠٢

قرار رقم ٣٩٦ لسنة ٢٠٠٢ بتعديل المادتان ٥، ٧ من القرار الوزارى رقم ١١٠٣ فى ٢٤/ ٩/ ١٩٩٧ بإنشاء معهد الإسكندرية العالى للتكنولوجيا بسموحه.

الوقائع المصرية العدد ٨٨ تابع فى ١٧/ ٤/ ٢٠٠٢

خامسا : الكتب الدورية:

- كتاب دورى رقم ٢ لسنة ٢٠٠٢ بشأن الالتزام بالسن القانونية المقررة لانتهاء الخدمة أو ترك المنصب.

- كتاب دورى رقم ٣ لسنة ٢٠٠٢ بشأن القواعد التنفيذية لقرارى وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ١٩٨، ١٩٩ لسنة ٢٠٠٢ بترقيات العاملين المدنيين بالدولة.

أولاً : القوانين :

قانون رقم ١ لسنة ٢٠٠٢

بشأن تعديل المادة (٢٤) من القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٦ بتنظيم مباشرة الحقوق السياسية

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه، وقد أصدرناه؛

(المادة الأولى)

يستبدل بنص الفقرة الثانية من المادة (٢٤) من القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٦ بتنظيم مباشرة الحقوق السياسية، النص الآتى:

«ويعين رؤساء اللجان العامة من أعضاء الهيئات القضائية، ويعين رؤساء اللجان الفرعية من أعضاء الهيئات القضائية فى أحوال الانتخاب لعضوية مجلسى الشعب والشورى والاستفتاء المنصوص عليه فى المادتين (١٢٧، ١٣٦) من الدستور، وفى غير ذلك من أحوال الانتخاب والاستفتاء المشار إليها فى المادة (١) من هذا القانون، يعين رؤساءاللجان الفرعية من العاملين فى الدولة أو قطاع الأعمال العام أو القطاع العام، وفى جميع الأحوال يكون اختيار أمناء اللجان العامة والفرعية من بين هؤلاء العاملين».



(المادة الثانية)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره.

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر برئاسة الجمهورية فى ٢٣ شوال سنة ١٤٢٢هـ

(الموافق ٧ يناير سنة ٢٠٠٢م).

حسنى مبارك

الجريدة الرسمية العدد الأول (مكرر) فى٧ يناير ٢٠٠٢

قانون رقم ٢ لسنة ٢٠٠٢
بتعديل بعض أحكام
قانون هيئة قضايا الدولة الصادر
بالقرار بالقانون رقم ٧٥ لسنة ١٩٦٣

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه، وقد أصدرناه؛

(المادة الأولى)

يستبدل بنص المادة (٢٥) من قانون هيئة قضايا الدولة الصادر بالقرار بالقانون رقم ٧٥ لسنة ١٩٦٣، النص الآتى:

مادة (٢٥)؛

«يختص بتأديب أعضاء هيئة قضايا الدولة بجميع درجاتهم مجلس تأديب يشكل من رئيس الهيئة أو من يحل محله رئيسا وعضوية أقدم ستة من نواب رئيس الهيئة. وعند غياب أحدهم أو وجود مانع لديه يحل محله الأقدم من النواب ثم الوكلاء.

ولا يجوز أن يجلس فى مجلس التأديب من طلب إقامة الدعوى التأديبية أو النظر فى أمر العضو وفقا للمادة (٢٧)، أو شارك فى أيهما بإجراء تحقيق، أو فحص، أو إبداء رأى، أو بإعداد التقرير المعروض.

ويفصل المجلس فى الدعوى بعد سماع أقوال العضو والاطلاع على ما يبديه من ملاحظات.

ويكون الطعن فى الحكم الصادر فى الدعوى التأديبية وفى طلب النظر فى أمر العضو، أمام الدائرة المختصة بالمحكمة الإدارية العليا المنصوص عليها فى المادة ٢٥ مكررا من هذا القانون، وذلك خلال ستين يوما من تاريخ صدور الحكم».

(المادة الثانية)

يضاف إلى قانون هيئة قضايا الدولة المشار إليه مادة جديدة برقم (٢٥ مكررا) نصها الآتى:

مادة (٢٥ مكررا)؛

«تختص إحدى دوائر المحكمة الإدارية العليا ـ دون غيرها ـ بالفصل فى الطلبات التى يقدمها أعضاء هيئة قضايا الدولة بإلغاء القرارات الإدارية النهائية المتعلقة بأى شأن من شئونهم متى كان مبنى الطلب عيبا فى الشكل أو مخالفة القوانين واللوائح أو خطأ فى تطبيقها أو تأويلها أو إساءة استعمال السلطة.

كما تختص الدائرة المذكورة - دون غيرها - بالفصل فى طلبات التعويض عن تلك القرارات.

وتختص أيضا - دون غيرها - بالفصل فى المنازعات الخاصة بالمرتبات والمعاشات والمكافآت المستحقة لأعضاء هيئة قضايا الدولة أو للمستحقين عنهم.

ولا تحصل رسوم على هذه الطلبات».

(المادة الثالثة)

تستبدل بعبارة «لجنة التأديب والتظلمات» عبارة «مجلس التأديب» وبكلمة «اللجنة» كلمة «المجلس»، وذلك أينما وردت أيهما فى قانون هيئة قضايا الدولة المشار إليه.

(المادة الرابعة)

تحذف من نهاية المادة (٢٧) من قانون هيئة قضايا الدولة المشار إليه، عبارة: «ويكون قرارها فى هذا الشأن نهائيا غير قابل للطعن فيه بأى وجه من الوجوه أمام أية جهة».

(المادة الخامسة)

تحال الطلبات والمنازعات المنصوص عليها فى المادة الثانية من هذا القانون والتى لم يفصل فيها حتى تاريخ العمل به إلى الدائرة المختصة المشار إليها فى تلك المادة.

(المادة السادسة)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره.

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر برئاسة الجمهورية فى ٢٩ شوال سنة ١٤٢٢هـ

(الموافق ١٣ يناير سنة ٢٠٠٢م).

حسنى مبارك

الجريدة الرسمية العدد ٢ مكرر فى ١٣/ ١/ ٢٠٠٢

قانون رقم ٣ لسنة ٢٠٠٢

بتعديل بعض أحكام قانون السلطة القضائية وقوانين الهيئات القضائية

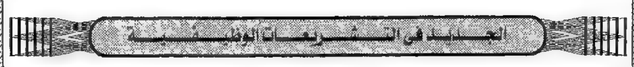
باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه، وقد أصدرناه؛

(المادة الأولى)

تستبدل عبارة «ستا وستين سنة ميلادية» بعبارة «أربعا وستين سنة» فى كل من المواد (٦٩) من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ بشأن السلطة القضائية، و (١٢٣) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة، و (٢٩) من القانون رقم ٧٥ لسنة ١٩٦٣ بشأن تنظيم هيئة قضايا الدولة، والمادة (١) من القانون رقم ٨٨ لسنة ١٩٧٣ ببعض الأحكام الخاصة بأعضاء النيابة الإدارية، وفى تطبيق أحكام المواد (١٣٠) من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ بشأن السلطة القضائية، و (١٤) و (٢٤) من قانون



المحكمة الدستورية العليا الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٩.

(المادة الثانية)

يسرى حكم المادة السابقة على كل من لم يبلغ سن الرابعة والستين فى تاريخ العمل بهذا القانون، وكذلك على من بلغ هذا السن وكان باقيا فى الخدمة فى هذا التاريخ بالتطبيق لأحكام قانون السلطة القضائية وقوانين الهيئات القضائية المشار إليها.

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره.

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر برئاسة الجمهورية فى ٦ ذى القعدة سنة ١٤٢٢هـ (الموافق ٢٠ يناير سنة ٢٠٠٢م).

حسنى مبارك

الجريدة الرسمية العدد ٣ مكرر فى ٢٠/١/٢٠٠٢

قانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٢

بإلغاء العمل بقانون ونظام تحويل مدينة بور سعيد إلى منطقة حرة

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه، وقد أصدرناه؛

(المادة الأولى)

يلغى القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٦ فى شأن تحويل مدينة بور سعيد إلى منطقة حرة، كما يلغى القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٧٧ بإصدار نظام المنطقة الحرة لمدينة بور سعيد.

وذلك اعتبارا من اليوم التالى لانقضاء خمس سنوات على تاريخ نشر هذا القانون.

(المادة الثانية)

تعامل مدينة بور سعيد من تاريخ انقضاء الخمس سنوات المشار إليها فى المادة الأولى معاملة المدن وفقا لقانون نظام الإدارة المحلية الصادر بالقانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩.

(المادة الثالثة)

تخفض الحصص الاستيرادية المقررة بمدينة بور سعيد حاليا لكافة السلع خلال مدة الخمس سنوات المشار إليها وحتى نهايتها على النحو التالى:

١٠٪ (خلال السنة الأولى).

٢٥٪ (خلال السنة الثانية).

٢٥٪ (خلال السنة الثالثة).

٢٠٪ (خلال السنة الرابعة).

٢٠٪ (خلال السنة الخامسة).

ويطبق على المدينة من اليوم التالى لانقضاء الخمس سنوات القانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٧٥ فى شأن الاستيراد والتصدير ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة تنفيذا له.

(المادة الرابعة)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره.

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر برئاسة الجمهورية فى ٨ ذى القعدة سنة ١٤٢٢هـ (الموافق ٢٢ يناير سنة ٢٠٠٢م).

حسنى مبارك

الجريدة الرسمية العدد ٣ مكرر (أ) فى ٢٢/١/٢٠٠٢

قانون رقم ٦ لسنة ٢٠٠٢
بتعديل بعض أحكام
القانون رقم ١٨٩ لسنة 1951
بشأن الغرف التجارية

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه، وقد أصدرناه:

(المادة الأولى)

يستبدل بنصوص المواد «٥، ٧، ٨ (فقرة أولى)، ١٢، ١٤، ٢٥، ٤٢، ٤٢ مكررا، ٤٣، ٤٤، ٤٥، ٤٦» من القانون رقم ١٨٩ لسنة ١٩٥١ بشأن الغرف التجارية، النصوص الآتية:

مادة ٥ ـ «لكل تاجر مصرى ـ شخصا طبيعيا كان أو اعتباريا ـ مقيدا بالسجل التجارى حق انتخاب أعضاء مجلس إدارة الغرفة التى يوجد فى دائرة اختصاصها محله الرئيسى، أو التى يوجد له فيها فرع أو وكالة، إذا توافرت فيه الشروط الآتية:

(أ) أن يكون متمتعا بالأهلية اللازمة قانونا لمزاولة التجارة.

(ب) ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف والأمانة، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.

(جـ) ألا يكون قد أشهر إفلاسه، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.

(د) أن يؤدى الاشتراك المقرر بالمادة (٢٥) من هذا القانون.

ويباشر الشخص الاعتبارى حق الانتخاب بواسطة ممثله القانونى أو من يفوضه فى هذا الشأن، على أن يتم إبلاغ الوزارة المختصة بشئون التجارة الداخلية والغرفة باسم الممثل القانونى أو المفوض قبل ميعاد الانتخاب بخمسة عشر يوما على الأقل».

مادة ٧ ـ «يشترط فى عضو مجلس إدارة الغرفة التجارية ـ منتخبا أو معينا ـ علاوة على الشروط المنصوص عليها فى المادة (٥) من هذا القانون، ما يأتى:

١ ـ أن يكون مصرى الجنسية.

٢ ـ ألا يقل سنه عن خمس وعشرين سنة ميلادية.

٣ ـ أن يحسن القراءة والكتابة.

٤ ـ أن يتقدم بطلب الترشيح وأن يودع خزانة

المحافظة التى يقع بدائرتها مقر الغرفة تأمينا قدره خمسمائة جنيه عند الترشيح، ويصبح هذا المبلغ حقا للغرفة ويضم لإراداتها إذا عدل عن الترشيح بعد الميعاد المحدد، أو إذا لم ينجح فى الانتخاب».

مادة ٨ (فقرة أولى) ـ «تفصل فى صحة انتخاب أعضاء مجلس إدارة الغرفة التجارية، لجنة تشكل على النحو الآتى:

مستشار بدرجة نائب رئيس مجلس الدولة يختاره رئيس مجلس الدولة.......................... رئيسا

رئيس القطاع الذى يعينه الوزير المختص بشئون التجارة الداخلية.................
عضوان يختارهما الاتحاد العام للغرف التجارية من بين أعضاء الغرفة المعنية....
عضو من الاتحاد العام للغرف التجارية يختاره الاتحاد العام ....
أعضاء

وتصدر قرارات اللجنة بأغلبية الآراء».

مادة ١٢ ـ «تجتمع الغرفة مرة كل شهر على الأقل، ويكون اجتماعها بدعوة من رئيس الغرفة ويجب على الرئيس دعوتها إلى الاجتماع كلما طلب ذلك كتابة ربع أعضائها على الأقل، ولا تكون مداولات الغرفة صحيحة إلا إذا حضر الاجتماع أكثر من نصف الأعضاء فإذا لم يتكامل هذا العدد، يؤجل الاجتماع يومين على الأقل وثمانية على الأكثر.

ويدعى الأعضاء الذين تخلفوا للحضور فى الاجتماع التالى، وتكون مداولات الغرفة فى المسائل الواردة بجدول أعمال الجلسة المؤجلة صحيحة أيا كان عدد الأعضاء الحاضرين، وتصدر قرارات الغرفة بالأغلبية المطلقة لآراء الأعضاء الحاضرين، وإذا تساوت الآراء، تكون الأرجحية للفريق الذى منه الرئيس.

وللوزير المختص بشئون التجارة الداخلية دعوة مجلس إدارة الغرفة للاجتماع عند الضرورة».

مادة ١٤ ـ «تقوم الغرف التجارية بجمع كافة المعلومات والإحصاءات التى تتعلق بالتجارة والصناعة وتبويبها ونشرها واتخاذ الإجراءات التى تكفل مسايرة تطورات التكنولوجيا العالمية فى مجال النهوض بالتجارة وإمداد الحكومة بالبيانات والمعلومات والآراء المتعلقة بالمسائل التجارية والصناعية وتحديد العرف التجارى».

مادة ٢٥ ـ «يؤدى كل تاجر ـ شخصا طبيعيا كان أو اعتباريا ـ لكل غرفة تجارية يوجد له فى دائرة اختصاصها المحل الرئيسى أو المركز العام أو فرع أو أكثر أو وكالة أو أكثر، اشتراكا سنويا بواقع ٢ فى الألف من رأس المال المدفوع والمثبت بالسجل التجارى بما لا يقل عن أربعة وعشرين جنيها ولا يجاوز ألفى جنيه.

كما يؤدى التاجر المتأخر عن سداد الاشتراك فى المواعيد المقررة فى اللائحة التنفيذية لهذا القانون تعويضا سنويا عن هذا التأخير يعادل (٢٥٪) من قيمة الاشتراك السنوى.

وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون إجراءات سداد الاشتراكات السنوية والتعويضات المستحقة».

مادة ٤٢ - «يتكون من الغرف التجارية اتحاد عام يسمى الاتحاد العام للغرف التجارية تكون له الشخصية الاعتبارية العامة، مقره مدينة القاهرة، ويحل هذا الاتحاد محل الاتحاد العام للغرف التجارية المنشأ بقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٦ مارس ١٩٥٥ ويقوم بتنسيق جهود الغرف التجارية والنهوض بها، وله على الأخص ما يأتى:

١ - تمثيل الغرف التجارية لدى مختلف الجهات الإدارية والتجارية والاقتصادية وغيرها وفى المؤتمرات والمعارض فى الداخل والخارج.

٢ - وضع ميثاق شرف لمهنة التجارة، بعد أخذ رأى الغرف التجارية.

٣ - إعداد الدراسات والبحوث، وإصدار التوصيات والمقترحات الخاصة بشئون التجارة.

٤ - متابعة أنشطة الغرف التجارية ووسائل تطويرها.

٥ - اقتراح إنشاء شعب نوعية يصدر بها قرار من الوزير المختص بشئون التجارة الداخلية، ومتابعة سير عملها ودراسة واعتماد تقاريرها وتكون حساباتها ضمن حسابات الاتحاد.

٦ - القيام بالتحكيم الذى يتفق عليه بين أطراف أى نزاع يقع بين الغرف أو بين التجار، وذلك وفقا للقواعد والإجراءات التى تحددها اللائحة العامة للغرف التجارية المشار إليها فى المادة (٤٤) من هذا القانون».

مادة ٤٢ (مكررا) - «يكون للاتحاد العام مجلس إدارة يشكل من رؤساء الغرف التجارية بالمحافظات وعضو عن كل من غرفتى القاهرة والإسكندرية تختاره الغرفة، وستة أعضاء من المهتمين بشئون التجارة الداخلية يعينهم الوزير المختص بشئون التجارة الداخلية لمدة أربع سنوات فى مدة لا تجاوز أسبوعين من تاريخ إعلان نتيجة الانتخاب.

وإذا خلا محل العضو المعين فى الاتحاد لأى سبب من الأسباب، عين الوزير من يحل محله لباقى مدته، على أن يتم تشكيل هيئة المكتب فى مدة لا تجاوز شهرا من تاريخ إعلان نتيجة الانتخاب.

وينتخب أعضاء مجلس الإدارة من بينهم رئيسا ونائبين للرئيس نائب أول ونائب ثان، وسكرتيرا عاما وأمينا للصندوق وأمينا مساعدا للصندوق، تتكون منهم جميعا هيئة مكتب الاتحاد.

ويكون انتخاب هيئة المكتب بالاقتراع السرى وبالأغلبية المطلقة لأصوات الأعضاء الحاضرين، وإذا خلا محل أحد أعضاء هيئة المكتب لأى سبب، ينتخب مجلس الإدارة فى أول اجتماع له، من يحل محله».

مادة ٤٣ - « يجوز بقرار مسبب من الوزير المختص بشئون التجارة الداخلية حل مجلس إدارة الغرفة أو مكتبها، إذا خالفت أحكام المادة (٢٣) من هذا القانون، أو إذا حدثت خلافات جوهرية تعوق عمل المجلس أو انعقاده، وبشرط موافقة ثلثى أعضاء مجلس إدارة الاتحاد العام للغرف التجارية.

وفى حالة حل مجلس إدارة الغرفة يتعين إجراء الانتخابات لاختيار الأعضاء المنتخبين خلال ستة أشهر

على الأكثر من تاريخ قرار الحل، ويعهد الوزير بإدارة أعمال الغرفة - أثناء فترة الحل - إلى لجنة مؤقتة من تجار من دائرة المحافظة تتولى تصريف شئونها».

مادة ٤٤ - «يصدر الوزير المختص بشئون التجارة الداخلية لائحة عامة للغرف التجارية بعد أخذ رأى الاتحاد العام للغرف التجارية، تتضمن على الأخص ما يأتى:

١ - الإجراءات والقواعد التى تتبع فى إعداد جداول انتخاب أعضاء الغرف وفى عملية انتخابهم، وفى النزول عن الترشيح وتقديم الطعون المتعلقة بالانتخابات وفى سقوط العضوية وإسقاطها وإبطال الانتخاب.

٢ - تشكيل لجان التحكيم واللجان الأخرى اللازمة للغرف وسير الأعمال فيها.

٣ - القواعد التى تتبع فى استثمار الأموال الناتجة من أبواب الإيرادات المختلفة للغرف.

٤ - النظام الداخلى للغرف.

٥ - القواعد الخاصة بالرعاية الصحية والاجتماعية والتأمينية والتكافل الاجتماعى لأعضاء الغرف».

مادة ٤٥ - «يصدر الوزير المختص بشئون التجارة الداخلية قرارا باللائحة الداخلية لكل غرفة تجارية بناء على اقتراح مجلس إدارتها.

وتنظم اللائحة الداخلية على الأخص الهيكل التنظيمى والمالى للغرفة، وقواعد تعيين العاملين وترقياتهم ومرتباتهم ومساءلتهم وتحديد الوظائف واختصاصات كل منها، والنظم المالية للغرفة، وذلك فى حدود مواردها المالية».

مادة ٤٦ - «تسرى أحكام قانون تنظيم المناقصات والمزايدات الصادر بالقانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٩٨ على الغرف التجارية والاتحاد العام للغرف التجارية، ويقصد بالسلطة المختصة فى تطبيق أحكام القانون المشار إليه الوزير المختص بشئون التجارة الداخلية».

(المادة الثانية)

تستبدل عبارة (الوزير المختص بشئون التجارة الداخلية) بعبارة (وزير التجارة والصناعة) أو (وزير الاقتصاد والتجارة) أو (وزير الشئون الاجتماعية والعمل)، وعبارة (الوزارة المختصة بشئون التجارة الداخلية) بعبارة (وزارة التجارة والصناعة)، وكلمة (اشتراك) بكلمة (رسم) أينما وردت فى القانون رقم ١٨٩ لسنة ١٩٥١ المشار إليه.

(المادة الثالثة)

تضاف إلى القانون رقم ١٨٩ لسنة ١٩٥١ المشار إليه مواد جديدة بأرقام «٤٢ مكررا (أ)، ٤٢ مكررا (ب)، ٤٢ مكررا (ج)، ٤٢ مكررا (د)، نصوصها الآتية:

مادة ٤٢ مكررا (أ) :

«يجتمع مجلس إدارة الاتحاد فى مقره أو فى مقر إحدى الغرف مرة كل شهرين على الأقل.

ويضع المجلس اللوائح الخاصة بسير العمل فيه ويصدر بها قرار من الوزير المختص.

وللوزير المختص بشئون التجارة الداخلية دعوة مجلس الإدارة للانعقاد عند الضرورة فى المكان الذى يحدده».



مادة ٤٢ مكررا (ب) :

«تتكون موارد الاتحاد من:

(أ) (٧٪) من إجمالى إيرادات كل غرفة طبقا لميزانيتها المعتمدة.

(ب) التبرعات والإعانات والهبات التى يقبلها مجلس إدارة الاتحاد ويوافق عليها الوزير المختص بشئون التجارة الداخلية.

(جـ) عائد استثمار أموال الاتحاد.

(د) إيرادات الشعب النوعية العامة والشعب المشتركة».

مادة ٤٢ مكررا (ج) :

«تسرى على الاتحاد أحكام المادة (٢٣) وأحكام الفصل الثانى من الباب الثالث المتعلقة بميزانية الغرف التجارية وحساباتها الختامية».

مادة ٤٢ مكررا (د) :

«للاتحاد العام للغرف التجارية اقتراح إنشاء شعب تجارية مشتركة فيه وذلك لتنسيق العلاقات التجارية بين مصر والدول الأجنبية أو المنظمات الدولية، ويصدر بإنشائها قرار من الوزير المختص بشئون التجارة الداخلية، ويعتمد لائحة نظامها الأساسى.

ويكون لكل شعبة لائحة بنظامها الأساسى يعدها الاتحاد العام، تتضمن على الأخص ما يأتى:

(أ) اسم الشعبة ومقرها وغرضها.

(ب) كيفية تشكيل الشعبة وحلها، وشروط قبول الأعضاء وفصلهم.

(جـ) القواعد المتعلقة بسير أعمال الشعبة.

(د) قيمة الاشتراكات التى تتقاضاها الشعبة من أعضائها بحيث لا تقل عن أربعة وعشرين جنيها ولا تزيد على ألفى جنيه سنويا.

ويجوز أن يحضر اجتماع الشعبة الممثل التجارى للدولة الأجنبية أو المنظمة الدولية.

ويجوز بقرار مسبب من الوزير المختص ـ بناء على اقتراح مجلس إدارة الاتحاد العام للغرف التجارية ـ حل الشعبة إذا قامت بعمل لا يدخل فى أغراضها، أو إذا وقعت منها مخالفة لأحكام هذا القانون».

(المادة الرابعة)

تلغى المادة (٦) من القانون رقم ١٨٩ لسنة ١٩٥١ المشار إليه، كما يلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القانون.

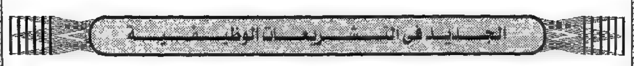
(المادة الخامسة)

يستمر العمل بالمرسوم الصادر فى ١٨ أغسطس سنة ١٩٥٣ باللائحة العامة للغرف التجارية، وباللوائح والقرارات السارية فى تاريخ العمل بهذا القانون، وذلك فيما لا يتعارض مع أحكامه، وذلك حتى صدور اللوائح والقرارات الجديدة.

(المادة السادسة)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية، ويعمل به اعتبارا من اليوم التالى لتاريخ نشره.

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.



صدر برئاسة الجمهورية فى ١٦ ذى القعدة سنة ١٤٢٢هـ

(الموافق ٣٠ يناير سنة ٢٠٠٢م).

حسنى مبارك

الجريدة الرسمية العدد ٥ تابع فى ٣١/ ١/ ٢٠٠٢

قانون رقم ١٠ لسنة ٢٠٠٢

بشأن تعديل المادة (١٨٧) من قانون المحاماة

الصادر بالقانون رقم ١٧ لسنة ١٩٨٣

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه، وقد أصدرناه؛

(المادة الأولى)

يستبدل بنص المادة (١٨٧) من قانون المحاماة الصادر بالقانون رقم ١٧ لسنة ١٩٨٣، النص الآتي:

مادة ١٨٧ - «على المحكمة من تلقاء نفسها وهى تصدر حكمها على من خسر الدعوى أن تلزمه بأتعاب المحاماة إذا كان خصمه قد حضر عنه محام، بحيث لا تقل عن خمسين جنيها فى الدعاوى المنظورة أمام المحاكم الجزئية فيما عدا الدعاوى المستعجلة، وخمسة وسبعين جنيها فى الدعاوى المنظورة أمام المحاكم الابتدائية والإدارية والدعاوى المستعجلة الجزئية، ومائة جنيه فى الدعاوى المنظورة أمام محاكم الاستئناف ومحاكم القضاء الإدارى، ومائتى جنيه فى الدعاوى المنظورة أمام محاكم النقض والإدارية العليا والدستورية العليا.

وعلى المحكمة أن تحكم بأتعاب للمحاماة فى الدعاوى الجنائية التى ينتدب فيها محام بحيث لا تقل عن مائة جنيه فى دعاوى الجنح المستأنفة، ومائتى جنيه فى دعاوى الجنايات وثلاثمائة جنيه فى دعاوى النقض الجنائى».

(المادة الثانية)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره.

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر برئاسة الجمهورية فى ١٣ المحرم سنة ١٤٢٣هـ

(الموافق ٢٧ مارس سنة ٢٠٠٢م).

حسنى مبارك

الجريدة الرسمية العدد ١٣ تابع فى ٢٨/ ٣/ ٢٠٠٢

قانون رقم ١١ لسنة ٢٠٠٢

بتفسير بعض أحكام

قانون الضريبة العامة على المبيعات

الصادر بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٩١

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه، وقد أصدرناه؛

(المادة الأولى)

تفسر عبارة «خدمات التشغيل للغير» الواردة قرين المسلسل رقم (١١) من الجدول رقم (٢) المرافق

لقانون الضريبة العامة على المبيعات الصادر بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٩١، بأنها الخدمات التى تؤدى للغير باستخدام أصول أو معدات مورد الخدمة المملوكة له أو للغير ويتم تشغيلها بمعرفة مورد الخدمة أو قوة العمل التابعة له أو تحت إشرافه، وهى جميع أعمال التصنيع بما فى ذلك تشغيل المعادن، وأعمال تغيير حجم أو شكل أو طبيعة أو مكونات المواد، وأعمال تأجير واستغلال الآلات والمعدات والأجهزة، وأعمال مقاولات التشييد والبناء وإنشاء وإدارة شبكات البنية الأساسية وشبكات المعلومات، وخدمات نقل البضائع والمواد، وأعمال الشحن والتفريغ والتحميل والتستيف والتعتيق والوزن، وخدمات التخزين وخدمات الحفظ بالتبريد، وخدمات الإصلاح والصيانة وضمان ما بعد البيع، وخدمات التركيب، وخدمات إنتاج وإعداد مواد الدعاية والإعلان، وخدمات استغلال الأماكن المجهزة.

(المادة الثانية)

مع مراعاة الأثر الكاشف لهذا القانون، ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره.

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر برئاسة الجمهورية فى ٧ صفر سنة ١٤٢٣هـ

(الموافق ٢٠ أبريل سنة ٢٠٠٢م).

حسنى مبارك

الجريدة الرسمية العدد ١٦ مكرر فى ٢١/ ٤/ ٢٠٠٢

ثانيا : قرارات رئيس الجمهورية :

قرار رئيس جمهورية مصر العربية
رقم ٥٦ لسنة ٢٠٠٢
بتنظيم وزارة الطيران المدنى

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى قانون الهيئات العامة الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣؛

وعلى القانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٧٥ ببعض الأحكام الخاصة بمؤسسة مصر للطيران؛

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨؛

وعلى قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨؛

وعلى قانون الطيران المدنى الصادر بالقانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٨١؛

وعلى قانون رسوم الطيران المدنى ومقابل استغلال حقوق النقل الجوى وإشغال واستغلال مبانى وأراضى الموانى الجوية والمطارات الصادر بالقانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٨٣؛

وعلى القانون رقم ٣ لسنة ١٩٩٧ فى شأن منح التزام المرافق العامة لإنشاء وإدارة واستغلال المطارات وأراضى النزول؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٩٣٤ لسنة



١٩٧١ بإنشاء الهيئة العامة للأرصاد الجوية؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٩٣٥ لسنة ١٩٧١ بإنشاء المعهد القومي للتدريب على أعمال الطيران المدني؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٠٩٧ لسنة ١٩٧٤ في شأن تنظيم وزارة النقل والمواصلات؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٧٥ بإعادة تنظيم مؤسسة مصر للطيران؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٤٩ لسنة ١٩٧٨ بإعادة تنظيم هيئة ميناء القاهرة الجوي؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٩٢ لسنة ١٩٩٣ بتبعية مؤسسة مصر للطيران لرئيس مجلس الوزراء؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٩٧ لسنة ١٩٩٣ بتبعية هيئة ميناء القاهرة الجوي لرئيس مجلس الوزراء؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣١ لسنة ١٩٩٦ بإعادة تنظيم بعض الوزارات؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٣ لسنة ١٩٩٦ بتنظيم وزارة النقل والمواصلات؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٢٥ لسنة ١٩٩٩ بتشكيل الوزارة؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٦٠ لسنة ١٩٩٩ بتنظيم وزارة النقل؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٧١ لسنة ٢٠٠١ بإعادة تنظيم الهيئة المصرية العامة للطيران المدني؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٧٢ لسنة ٢٠٠١ بنشاء شركات في مجال الطيران المدني؛

قــــرر:

(المادة الأولى)

تعمل وزارة الطيران المدني على النهوض بمرفق الطيران المدني وصولا به إلى المستويات العالمية تأمين سلامة وأمن الطيران في خدمة المجتمع المحلي والعالمي، وإعداد العمالة اللازمة له وتطوير أداء العاملين به بما يتمشى مع التطور في صناعة النقل الجوي العالمي وحتى يحقق المرفق الأهداف الموضوعة له بخطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في إطار السياسة العامة للدولة بما يواكب المتغيرات العالمية.

(المادة الثانية)

تختص وزارة الطيران المدني بما يلي:

١ـ رسم السياسة العامة للوزارة في إطار الأهداف المقررة لها ووضع الخطط الكفيلة بتحقيق هذه الأهداف وذلك بالتنسيق مع أجهزة الدولة المختلفة ومتابعة تنفيذ هذه الخطط وتقييم نتائجها.

٢ـ وضع تخطيط متكامل يكفل رفع كفاءة مرافق وأجهزة الطيران المدني في إطار خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة وبما يتمشى مع التطوير العالمي.

٣ـ رسم السياسة العامة لإنشاء المطارات وتطويرها بوضع التشريعات المنظمة لحقوق الارتفاق الجوي والمحافظة على البيئة حول جميع مطارات الجمهورية وذلك طبقا للمستويات العالمية.

٤ـ العمل على توفير وتطوير أجهزة المساعدات الملاحية والمراقبة الجوية لتأمين سلامة الطيران داخل المجال الجوى المصرى وفقا للمستويات العالمية.

٥ـ وضع قواعد ونظم سلامة وأمن الطيران المدنى بما يكفل تأمين الطائرات والركاب طبقا للاتفاقيات الدولية.

٦ـ الإشراف والرقابة على شركات الطيران والمطارات المدنية وجميع المنشآت الثابتة والمنقولة وكذلك الأجهزة والمعدات المرتبطة بنشاط النقل الجوى وذلك بالتنسيق مع الأجهزة المختصة لتأمين سلامة وأمن الطيران المدنى.

٧ـ وضع خطط وبرامج النهوض بمرفق الأرصاد الجوية ليكون قادرا على تقديم خدمات الأرصاد لكافة قطاعات وأجهزة الدولة طبقا للمستويات العالمية.

٨ـ وضع خطط وبرامج التدريب العملى والنظرى على أعمال الطيران المدنى والنهوض بالمنشآت التعليمية لتواكب المستويات العالمية، وذلك من خلال كيان أكاديمى متطور ينشأ لهذا الغرض.

٩ـ فحص ومنع حوادث الطائرات طبقا للالتزامات الدولية، والاستعانة بنتائج البحوث والوسائل الحديثة فى المحيط الدولى للتحقيق فى حوادث الطائرات وإصدار التوجيهات والتعليمات اللازمة لمنع تكرار وقوعها، ومتابعة تنفيذها.

١٠ـ تحديد رسوم الطيران المدنى بالاشتراك مع الأجهزة المتخصصة.

١١ـ إصدار تراخيص إنشاء شركات النقل الجوى التى تعمل سواء فى النقل الخارجى أو النقل الداخلى، وذلك كله فى حدود القوانين واللوائح المعمول بها.

١٢ـ نشر الثقافة الجوية بين الشباب على مستوى الجمهورية بهدف إعداد قاعدة عريضة من الشباب يهوى الطيران وذلك بالتعاون مع الوزارات والهيئات المعنية لتعليم وتثقيف ورعاية الشباب فى الدولة.

١٣ـ تطوير ودعم أداء هيئة ميناء القاهرة الجوى وتحديث الإدارة فى جميع المطارات المصرية كى تواكب المتغيرات العالمية.

١٤ـ تطوير ودعم أداء مؤسسة مصر للطيران كى تواكب المتغيرات العالمية.

١٥ـ وضع الخطط الكفيلة بتوفير العمالة المتخصصة فى مجال نشاط الوزارة ورفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين بها بما يساير التطور العلمى والتكنولوجى.

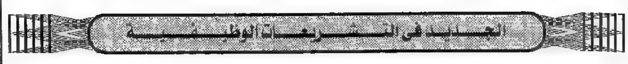
١٦ـ تنشيط الدراسات والبحوث فى مجال عمل الوزارة.

١٧ـ الرقابة على أسعار خدمات النقل الجوى وفحص طلبات التغيير فيها.

١٨ـ تقييم الجودة الشاملة للخدمات التى تقدم بواسطة الشركات العاملة فى نشاط الطيران المدنى ومقارنة الجودة فى التنفيذ بالمعايير المتفق عليها دوليا ثم متابعة تصحيح أى انحراف فى هذه المعايير.

(المادة الثالثة)

يصدر وزير الطيران المدنى قرارا باعتماد الهيكل



التنظيمى للوزارة، على أن يراعى فيه إعادة تنظيم الوزارة بتقسيماتها الرئيسية والفرعية وتحديد الاختصاصات لهذه التقسيمات وذلك بعد أخذ رأى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وفقا للمادة (٨) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨.

(المادة الرابعة)

تتبع وزارة الطيران المدنى الجهات التالية :

(١) الهيئة المصرية للرقابة على الطيران المدنى.

(٢) هيئة ميناء القاهرة الجوى.

(٣) الهيئة العامة للأرصاد الجوية.

(٤) مؤسسة مصر للطيران.

(٥) المعهد القومى للتدريب على أعمال الطيران المدنى.

(٦) الشركة القابضة للطيران المدنى والشركات التابعة لها.

(المادة الخامسة)

يكون وزير الطيران المدنى هو الوزير المختص المنصوص عليه فى القوانين واللوائح والقرارات المتعلقة بالطيران المدنى ويستبدل بعبارات «وزير النقل، «والنقل البحرى»، والطيران المدنى»، وعبارات «وزارة النقل، والنقل البحرى، والطيران المدنى» أينما ورد ذكرها فى القوانين واللوائح والقرارات المتعلقة بالطيران المدنى عبارتا «وزير الطيران المدنى» و «وزارة الطيران المدنى».

(المادة السادسة)

يلغى كل نص يخالف أحكام هذا القرار.

حسنى مبارك

* الجريدة الرسمية العدد ١٠ مكرر فى ١١ مارس سنة ٢٠٠٢م

قرار رئيس جمهورية مصر العربية

رقم ٥٧ لسنة ٢٠٠٢

بتنظيم وزارة النقل

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى قانون الهيئات العامة الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣؛

وعلى القانون رقم ٦ لسنة ١٩٦٧ بإنشاء هيئة عامة لميناء الإسكندرية؛

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨؛

وعلى قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨؛

وعلى القانون رقم ١٥٢ لسنة ١٩٨٠ بإنشاء الهيئة القومية لسكك حديد مصر؛

وعلى القانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٨٣ بإنشاء الهيئة القومية للأنفاق؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٩٨٥ لسنة ١٩٧٢ بتنظيم وزارة النقل البحرى وتحديد اختصاصاتها؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٢٥٦ لسنة



١٩٧٣ بإنشاء الهيئة العامة لتخطيط مشروعات النقل؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٠٩٧ لسنة ١٩٧٤ فى شأن تنظيم وزارة النقل والمواصلات؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٩ لسنة ١٩٧٦ المعدل بقرارى رئيس الجمهورية رقمى ٤٧٦ لسنة ١٩٧٩ و ٤٠٧ لسنة ١٩٩٥ بإنشاء الهيئة العامة للطرق والكبارى والنقل البرى؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٧ لسنة ١٩٧٨ بإنشاء الهيئة العامة لموانى البحر الأحمر؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٧٤ لسنة ١٩٧٩ بإنشاء الهيئة العامة للنقل النهرى؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٥٦٥ لسنة ١٩٨٠ بتنظيم وتحديد اختصاصات ومسئوليات الهيئة العامة لميناء بور سعيد؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٤ لسنة ١٩٨٣ بإنشاء المعهد القومى للنقل؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣١٧ لسنة ١٩٨٥ بإنشاء هيئة ميناء دمياط؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣١ لسنة ١٩٩٦ بإعادة تنظيم بعض الوزارات؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٣ لسنة ١٩٩٦ بتنظيم وزارة النقل والمواصلات؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٤٩ لسنة ١٩٩٦ بإنشاء الهيئة العامة للموانى البرية؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٢٥ لسنة ١٩٩٩ بتشكيل الوزارة؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٦٠ لسنة ١٩٩٩ بتنظيم وزارة النقل؛

قـــرر:

(المادة الأولى)

تعمل وزارة النقل على تحقيق الأهداف الآتية:

١ـ تلبية احتياجات الطلب على النقل بالسكك الحديدية والطرق البرية والمائية بما يتمشى مع خطط التنمية القومية، وذلك بوضع مخطط شامل لهذه المرافق فى إطار الخطة العامة للدولة يحقق التنسيق والتكامل بينها والربط بين أنشطتها وأنشطة القطاعات الأخرى، والعمل على تطوير مرافق النقل بالوسائل السابقة وفقا لأحدث الأساليب العلمية والتكنولوجية وبما يحقق الاستفادة من إمكانياتها على أساس اقتصادى أمثل، وتوفير العمالة اللازمة لهذه المرافق ورفع الكفاءة الإنتاجية لها بما يمكنها من ملاحقة العصر وتشغيل وإدارة هذه المرافق بأعلى درجة من الكفاءة الفنية.

٢ـ تطوير مرافق النقل البحرى والنهوض بها بما يواكب التطورات العالمية فى صناعة النقل البحرى ووضع الخطط اللازمة لانتظام سير العمل بهذه المرافق والارتفاع بمستواها إلى أقصى درجة عالية من الكفاءة حتى تحقق دورها المنشود فى خدمة الاقتصاد القومى والعمل على تأمين السلامة فى المياه الإقليمية وتوفير العمالة القادرة على مسايرة التقدم العلمى والتكنولوجى فى صناعة النقل البحرى.

٣ـ تحديث وتطوير شبكة الطرق الحالية لتوفير قدر أكبر من الراحة والسعة والأمان، وكذلك توسيع هذه الشبكة للوفاء بالاحتياجات المستقبلية للتنمية.

٤ـ تطوير المجارى المائية الداخلية لخدمة النقل النهرى وتوفير أعلى درجات الأمان للناقلين.

(المادة الثانية)

تختص وزارة النقل بما يلى:

١ـ رسم السياسة العامة للوزارة فى إطار الأهداف المقررة لها ووضع الخطط الكفيلة بتحقيق هذه الأهداف وذلك بالتنسيق مع أجهزة الدولة المختلفة ومتابعة تنفيذ هذه الخطط وتقييم نتائجها.

٢ـ وضع الخطط اللازمة لإنشاء وتطوير وتدعيم شبكات السكك الحديدية على المستوى القومى بما يكفل لها مواجهة متطلبات خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

٣ـ وضع الخطط اللازمة لإنشاء شبكات مترو الأنفاق بما يفى باحتياجات الطلب على النقل ومتابعة تنفيذ هذه الشبكات وتشغيلها على أعلى درجة من الكفاءة وبما يحقق الأهداف المقررة لها.

٤ـ إعداد تخطيط شامل لشبكة الطرق البرية وجميع الأعمال الصناعية المتعلقة بها وصيانتها بما يتمشى مع متطلبات التنمية فى جميع المجالات.

٥ـ تنظيم أعمال النقل على الطرق العامة والإشراف عليها ورقابتها على وجه يحقق حسن استخدام جميع إمكانيات الجهات العاملة فى هذا المجال.

٦ـ وضع مخطط شامل لرفع كفاءة النقل عبر نهر النيل وقنواته الملاحية وتطويره بما يحقق الاستفادة من هذا المرفق على أسس فنية واقتصادية حتى يؤدى دوره المنشود فى خطة التنمية الشاملة.

٧ـ العمل على تطوير الموانى البرية ورفع مستوى الأداء بها بما يحقق أمن وسلامة البلاد والهدف من إنشائها.

٨ـ وضع مخطط شامل لتأمين سلامة وحدات النقل وحركتها وكافة المنشآت الثابتة والمنقولة لمرافق النقل، وذلك بالتنسيق مع الجهات المختصة ومتابعة تنفيذ هذا المخطط من خلال جهاز ينشأ لهذا الغرض.

٩ـ وضع تخطيط يكفل رفع كفاءة مرافق النقل البحرى وتطويرها بما يتمشى مع التطور العالمى فى إطار خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة.

١٠ـ رسم السياسة العامة لإنشاء الموانى والمنائر وتطويرها وحماية الشواطئ بما يكفل رفع كفاءتها لمواجهة حجم التجارة الخارجية.

١١ـ العمل على توفير وسائل المساعدات للملاحة البحرية فى المياه الإقليمية لتأمين سلامة الملاحة فيها، وكذلك الملاحة النهرية فى نهر النيل وروافده.

١٢ـ الإشراف والرقابة على تنفيذ الخطة الموضوعة لتأمين سلامة وحدات النقل البحرى والنهرى وحركتها وجميع المنشآت الثابتة والمنقولة، وكذلك الأجهزة والمعدات التى ترتبط بنشاط النقل البحرى والنهرى، وذلك بالتنسيق مع الأجهزة المختصة فى الدولة.

١٣ـ وضع الخطط الكفيلة بتوفير العمالة المتخصصة في مجال نشاط الوزارة ورفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين بها بما يساير التطوير العلمي والتكنولوجي.

١٤ـ تنشيط الدراسات والبحوث في مجال عمل الوزارة.

(المادة الثالثة)

يصدر وزير النقل قرارا باعتماد الهيكل التنظيمي للوزارة على أن يراعى فيه إعادة تنظيمها بتقسيماتها الرئيسية والفرعية وتحديد الاختصاصات لهذه التقسيمات، وذلك بعد أخذ رأى الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وفقا للمادة (٨) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨.

(المادة الرابعة)

تتبع وزارة النقل الجهات التالية:

١ـ الهيئة العامة لتخطيط مشروعات النقل.

٢ـ الهيئة القومية لسكك حديد مصر.

٣ـ الهيئة القومية للأنفاق.

٤ـ الهيئة العامة للطرق والكباري والنقل البري.

٥ـ الهيئة العامة للنقل النهري.

٦ـ الهيئة العامة للموانى البرية.

٧ـ المعهد القومي للنقل.

٨ـ الهيئة العامة لميناء الإسكندرية.

٩ـ الهيئة العامة لموانى البحر الأحمر.

١٠ـ الهيئة العامة لميناء بور سعيد.

١١ـ هيئة ميناء دمياط.

١٢ـ مصلحة الموانى والمنائر.

(المادة الخامسة)

يكون وزير النقل هو الوزير المختص المنصوص عليه في القوانين واللوائح والقرارات المتعلقة بالنقل والنقل البحري ويستبدل بعبارات «وزير النقل»، وعبارات «وزارة النقل، والنقل البحري» أينما ورد ذكرها في القوانين واللوائح والقرارات المشار إليها عبارتا «وزير النقل»، و «وزارة النقل».

(المادة السادسة)

يلغى كل نص يخالف أحكام هذا القرار.

حسنى مبارك

* الجريدة الرسمية العدد ١٠ مكرر (١) في ١١/ ٣/ ٢٠٠٢

قرار رئيس جمهورية مصر العربية

رقم ٧٩ لسنة ٢٠٠٢

في شأن نظام تقديم خدمات الاستثمار

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى قانون ضمانات وحوافز الاستثمار الصادر بالقانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ ولائحته التنفيذية؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٨٤ لسنة ١٩٩٧ بإنشاء الهيئة الهامة للاستثمار والمناطق الحرة؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٤١٥ لسنة ٢٠٠١



بشأن تعديل بعض أحكام تنظيم الوزارات؛

وعلى موافقة مجلس الوزراء؛

قــــرر:

(المادة الأولى)

يكون نظام تقديم كافة خدمات الاستثمار مثل الموافقات والتصاريح والتراخيص اللازمة لإنشاء وإدارة وتشغيل المشروعات الاستثمارية من خلال نافذة وحيدة تسمى (مجمع خدمات الاستثمار) ينشأ بالهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة ويكون له فروع بالمحافظات والمدن العمرانية الجديدة.

ويتم تقديم هذه الخدمات في مكان واحد تشترك فيه سائر الوزارات والجهات المنوط بها ذلك طبقا للقوانين والقرارات المنظمة لاختصاصاتها وتحت إشراف الهيئة دون غيرها.

(المادة الثانية)

يلحق ممثلو ومندوبو الوزارات والجهات المعنية بمجمع خدمات الاستثمار بالهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة وفروعها بالمحافظات والمدن العمرانية الجديدة، ويخضع الممثلون والمندوبون للإشراف الإدارى للهيئة المذكورة، ويفوض مندوبو هذه الجهات فى مباشرة الاختصاصات اللازمة لتقديم خدمات الاستثمار دون الرجوع لسلطة أعلى، ويستثنى من ذلك الخدمات التى يتطلب أداؤها اختبارات أو تحاليل أو فحوص معملية أو تجارب حقلية، وتلك التى يكون أداؤها مرتبطا مكانيا بموقع أداء الخدمة، فيكون أداء هذه الخدمات فى ذات المكان من خلال مكاتب اتصال تنشأ لهذا الغرض بمجمع خدمات الاستثمار.

(المادة الثالثة)

يصدر رئيس مجلس الوزراء قرارا بنظام العمل بمجمع خدمات الاستثمار.

(المادة الرابعة)

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية، ويعمل به اعتبارا من اليوم التالى لتاريخ نشره.

حسنى مبارك

* الجريدة الرسمية العدد ١٥ مكرر فى ٢٠٠٢/٤/١٥

قرار رئيس جمهورية مصر العربية

رقم ٤٢٦ لسنة ٢٠٠١

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى قانون الهيئات العامة الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١١٢ لسنة ١٩٨٣ بإنشاء جهاز تخطيط الطاقة؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٢٥ لسنة ١٩٩٩ بتشكيل الوزارة؛

وعلى موافقة مجلس الوزراء؛

قــــرر:

(المادة الأولى)

تنقل تبعية جهاز تخطيط الطاقة من وزارة البترول

وكذلك كافة الاختصاصات المخولة له المنصوص عليها بقرار إنشاء الجهاز إلى وزارة الكهرباء والطاقة وما يترتب على ذلك من آثار.

(المادة الثانية)

تتخذ الإجراءات اللازمة لنقل الاعتمادات المالية المخصصة للجهاز المشار إليه وكذلك أصوله وحقوقه والتزاماته إلى وزارة الكهرباء والطاقة.

(المادة الثالثة)

يستمر العاملون بجهاز تخطيط الطاقة بذات أوضاعهم الوظيفية، كما يحتفظون بصفة شخصية بما يحصلون عليه من أجور وبدلات وإجازات ومزايا نقدية وعينية وتعويضات ولو كانت تزيد على ما يستحقه طبقا لأى أنظمة جديدة ودون أن يؤثر ذلك على ما يستحقه مستقبلا من علاوات أو مزايا.

وتتخذ الإجراءات اللازمة لنقل العاملين المشار إليهم بذات أوضاعهم الوظيفية الحالية بعد الاتفاق مع الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة.

(المادة الرابعة)

يلغى كل ما يخالف هذا القرار من أحكام.

(المادة الخامسة)

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية، وعلى الجهات المختصة تنفيذه.

صدر برئاسة الجمهورية فى ١٤ رمضان سنة ١٤٢٢هـ (الموافق ٢٩ نوفمبر سنة ٢٠٠١م).

حسنى مبارك

* الجريدة الرسمية العدد ٤٩ فى ٦/ ١٢/ ٢٠٠١

ثالثا: قرارات رئيس مجلس الوزراء:

قرار رئيس مجلس الوزراء
رقم ٣٢٧ لسنة ٢٠٠٢
بتعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية
لقانون ضمانات وحوافز الاستثمار

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى قانون ضمانات وحوافز الاستثمار الصادر بالقانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٧؛

وعلى اللائحة التنفيذية لقانون ضمانات وحوافز الاستثمار الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢١٠٨ لسنة ١٩٩٧ والقرارات المعدلة له؛

وبناء على ما عرضه رئيس الهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة؛

قرر:

(المادة الأولى)

يضاف إلى البند (٣) من المادة (١) من اللائحة التنفيذية لقانون ضمانات وحوافز الاستثمار رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ بند جديد نصه الآتى:

٣ مكررا (١) :

«التنمية الصناعية المتكاملة للمناطق الصناعية أو استكمال التنمية أو تسويق أو إدارة المناطق الصناعية المنشأة بقرار من رئيس مجلس الوزراء».

ويشمل نشاط الشركات في هذا الشأن:

١- إعداد الدراسات الاقتصادية والتخطيطية للمنطقة الصناعية.

٢- إعداد الدراسات الاقتصادية والهندسية والتكنولوجية للمشروعات.

٣- إنشاء البنية الأساسية الداخلية ومصادر البنية الأساسية الخارجية للمنطقة الصناعية.

٤- إنشاء مباني مصانع بالمنطقة الصناعية تقدم جاهزة للمشروعات.

٥- التسويق والترويج لأراضي المنطقة الصناعية لجلب رءوس الأموال والمشروعات الصناعية للمناطق الصناعية.

٦- إدارة المنطقة الصناعية وصيانة المرافق والمنشآت بداخلها وتقديم الخدمات الأمنية والحراسة بها.

ويمكن مزاولة هذه الأنشطة مجتمعة أو منفصلة.

(المادة الثانية)

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.

رئيس مجلس الوزراء

دكتور/ عاطف عبيد

* الجريدة الرسمية العدد ٧ مكرر (ب) ١٧/ ٢/ ٢٠٠٢

قرار رئيس مجلس الوزراء
رقم ٥١٢ لسنة ٢٠٠٢
بإعادة تشكيل اللجنة الوزارية
ومجموعة العمل لتنظيم المشروعات
القومية والمحلية بنظام B.OT ونظام B.O.O.T

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٢٥ لسنة ١٩٩٩؛

وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٦٩٥ لسنة ٢٠٠٢؛

وبناء على ما عرضه وزير المالية؛

قــــرر:

(المادة الأولى)

يعاد تشكيل اللجنة الوزارية ومجموعة العمل لتنظيم المشروعات القومية والمحلية بنظام .B.O.T ونظام B.O.O.T الصادر بتشكيلها قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٦٩٥ لسنة ٢٠٠١، على النحو التالي:

وزير الإسكان والمرافق والمجتمعات العمرانية.

وزير الصناعة والتنمية التكنولوجية.

وزير الكهرباء والطاقة.

وزير النقل.

وزير الاتصالات والمعلومات.

وزير المالية.

وزيرة الدولة للشئون الخارجية.

وزير التخطيط.

(المادة الثانية)

على الجهات المختصة تنفيذ هذا القرار، ويلغى ما يخالف أحكامه.

رئيس مجلس الوزراء

دكتور/ عاطف عبيد

* الوقائع المصرية العدد ٧٢ في ٣٠/ ٣/ ٢٠٠٢

رابعا : قرارات الوزراء :

قـــرارات

وزارة التنمية الإدارية

قرار رقم ١٩٨ لسنة ٢٠٠٢

بشأن ترقية جميع المستحقين للترقية من العاملين المدنيين بالدولة

وزير الدولة للتنمية الإدارية:

بعد الاطلاع على القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣ بإصدار قانون الهيئات العامة؛

وعلى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وتعديلاته؛

وعلى القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ بإصدار قانون نظام الإدارة المحلية وتعديلاته؛

وعلى التأشيرات العامة المرافقة لقانون ربط الموازنة العامة للدولة وكذا التأشيرات العامة للهيئات الاقتصادية للسنة المالية ٢٠٠١/ ٢٠٠٢؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٦ لسنة ١٩٩٧ بتولى الدكتور/ محمد زكى أبو عامر وزير الدولة للتنمية الإدارية ممارسة سلطات واختصاصات رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة المنصوص عليها فى القانونين رقمى ١١٨ لسنة ١٩٦٤، ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وغيرهما من القوانين واللوائح؛

وعلى قرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ بشأن المعايير اللازمة لترتيب الوظائف للعاملين المدنيين بالدولة والأحكام التى يقتضيها تنفيذه وتعديلاته؛

قـــرر:

مادة ١ - ترفع الدرجات المالية للعاملين المدنيين بالجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية الذين يتمون فى درجاتهم حتى ٣٠/ ٤/ ٢٠٠٢ مددا لا تقل عن المدد المحددة قرين كل درجة من الدرجات التالية إلى الدرجات التى تعلوها:

الدرجة	المدة المحددة
الثانية	٦ سنوات
الثالثة	٨ سنوات
الرابعة	٥ سنوات
الخامسة	٥ سنوات
السادسة	٥ سنوات

وتجرى ترقية العاملين المستوفين للمدد المشار إليها - باتباع القواعد المقررة قانونا - إلى وظائف من درجات أعلى واردة بجداول ترتيب وظائف الوحدة المعتمد متى توافرت فيهم شروط شغلها.

وفى حالة خلو جدول ترتيب وظائف الوحدة من وظيفة أعلى يشغلها العامل طبقا للمستويات النمطية بمعايير ترتيب الوظائف ترفع درجة وظيفته إلى وظيفة من الدرجة الأعلى وتتم ترقيته عليها.

وفى جميع الأحوال تكون ترقية العاملين بناء على هذا القرار فى تاريخ موحد هو ١/ ٥/ ٢٠٠٢.

مادة ٢ - تخفض المدد الواردة فى المادة السابقة

بالنسبة للدرجتين الثالثة والثانية بمقدار سنتين للحاصلين أثناء الخدمة على الدكتوراه، وسنة بالنسبة للحاصلين على الماجستير، وذلك لمرة واحدة.

مادة ٣ ـ لا تخل أحكام هذا القرار بحق السلطة المختصة فى تحريك العامل المرقى للدرجة الأعلى وفق أحكام هذا القرار، داخل التقسيمات الوظيفية فى الدرجة الأدنى، متى توافرت أسباب استحقاقها وفقا للقرارات المنظمة لها.

مادة ٤ ـ يجوز للسلطة المختصة، بناء على طلب العامل، أو لاعتبارات المصلحة العامة، تكليف العامل، لمدة محدودة، بالاستمرار فى ممارسة أعباء وظيفته السابقة، ولو كان قد رُقى بقرار من السلطة المختصة على درجة خالية.

مادة ٥ ـ لا يستفيد من الرفع المشار إليه العاملون الذين يشغلون درجات نهاية مجموعاتهم الوظيفية طبقا لمعايير ترتيب الوظائف، وطبقا للقانون، وكذلك العاملون الذين يقوم بهم سبب قانونى يجعلهم غير صالحين للترقية طبقا لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أو اللوائح الخاصة المطبقة بشأنهم فى ٢٠٠٢/٤/٣٠.

مادة ٦ ـ تلتزم كل وحدة إدارية بإعداد كشف مستقل تدون فيه التكاليف المالية الفعلية المترتبة على الترقية حتى ٢٠٠٢/٦/٣٠ ويتضمن حصر درجات الوظائف التى تم إلغاؤها، والوظائف الأعلى التى تم إنشاؤها، وحساب فروق التكاليف الفعلية المترتبة على رفع الدرجات، وذلك بعد إجراء الترقية طبقا لهذه القواعد، على أن يوضح عدد المستفيدين فى كل درجة بكل مجموعة نوعية، ويرسل هذا الكشف كملحق لمشروع الموازنة للسنة المالية ٢٠٠٣/٢٠٠٢، مع اعتبار ذلك تعديلا حتميا لذات السنة المالية.

مادة ٧ ـ تتولى كل وحدة إدارية اتخاذ اللازم نحو الخصم بالتكاليف المترتبة على تنفيذ هذا القرار خصما على موازنتها، على أن يتم تسوية هذه التكاليف حتى ٢٠٠٢/٦/٣٠ بالخصم على الاعتماد الإجمالى الخاص تحت التوزيع وفقا للتأشير (١٣) فقرة (د) من التأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة، والمادة (٨) فقرة (د) من التأشيرات العامة للهيئات الاقتصادية.

ولا يجوز عند تطبيق أحكام هذا القرار المساس بدرجات الوظائف الممولة والشاغرة أو التى تخلو أثناء السنة والمحتفظ بها على سبيل التذكار بموازنة كل جهة.

مادة ٨ ـ تصدر السلطة المختصة قرارات الترقية طبقا للقواعد السابقة تحت مسئوليتها على ضوء ما هو ثابت لديها بملفات خدمة العاملين المستوفين المدد المشار إليها فى المادة (١).

مادة ٩ ـ ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية، ويعمل به من تاريخ صدوره.

صدر فى ٢٠٠٢/٤/٩.

وزير الدولة للتنمية الإدارية

دكتور / محمد زكى أبو عامر

* الوقائع المصرية العدد ٨١ تابع (أ) فى ٢٠٠٢/٤/٩

وزارة التنمية الإدارية

قرار رقم ١٩٩ لسنة ٢٠٠٢

بتعيين العاملين بالدرجة الأولى بالوظائف التخصصية والفنية والمكتبية بوظيفة كبير بدرجة مدير عام

وزير الدولة للتنمية الإدارية:

بعد الاطلاع على القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣ بإصدار قانون الهيئات العامة؛

وعلى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وتعديلاته؛

وعلى القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ بإصدار قانون نظام الإدارة المحلية؛

وعلى التأشيرات العامة المرافقة لقانون ربط الموازنة العامة للدولة وكذا التأشيرات العامة للهيئات الاقتصادية للسنة المالية ٢٠٠١/ ٢٠٠٢؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٦ لسنة ١٩٩٧ بتولى الدكتور/ محمد زكى أبو عامر وزير الدولة للتنمية الإدارية ممارسة سلطات واختصاصات رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة المنصوص عليها فى القانونين رقمى ١١٨ لسنة ١٩٦٤، ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وغيرهما من القوانين واللوائح؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٠٠ لسنة ١٩٩٩ بتفويض الوزراء فى بعض اختصاصات رئيس الجمهورية فى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة؛

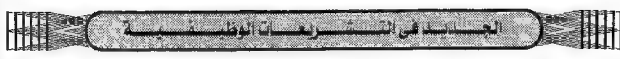
وعلى قرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ بشأن المعايير اللازمة لترتيب الوظائف للعاملين المدنيين بالدولة والأحكام التى يقتضيها تنفيذه وتعديلاته؛

قـــرر:

(المادة الأولى)

ترفع الدرجات المالية لمن يتقدم بطلب كتابى خلال ثلاثين يوما من تاريخ نشر هذا القرار فى الوقائع المصرية من العاملين المدنيين بالجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية الذين أتموا فى الدرجة الأولى حتى ٣٠/ ٤/ ٢٠٠٢ مددا لا تقل عن ست سنوات فى إحدى المجموعات النوعية للوظائف التخصصية أو سبع سنوات فى إحدى المجموعات النوعية للوظائف الفنية أو المكتبية إلى درجة مدير عام بمسمى كبير باحثين أو إخصائيين أو فنيين أو كبير كُتاب بحسب الأحوال، ويستمرون فى ممارسة ذات الأعمال والمسئوليات والواجبات التى كانوا يمارسونها وفق القرارات واللوائح والقواعد المنظمة لها قبل رفع درجاتهم، وذلك دون إخلال بحق السلطة المختصة فى إسناد أعمال محددة لأى منهم وفقا لصالح العمل.

ويجرى تعيين العاملين المستوفين للمدة المشار إليها بصفة شخصية باتباع القواعد المقررة قانونا فى تلك الوظائف متى توافرت فيهم شروط شغلها، على أن تلغى درجة الوظيفة بمجرد خلوها من شاغلها.



وفي جميع الأحوال، يكون تعيين العاملين بناء على هذا القرار في تاريخ موحد هو ١/ ٥/ ٢٠٠٢.

(المـادة الثانية)

تخفض المدد الواردة في المادة السابقة بالنسبة لشاغلي الدرجة الأولى بمقدار سنتين للحاصلين أثناء الخدمة على الدكتوراه، وسنة بالنسبة للحاصلين على الماجستير، وذلك لمرة واحدة.

(المـادة الثالثة)

لا تخل أحكام هذا القرار بحق السلطة المختصة في تحريك العامل المرقى للدرجة الأعلى وفق أحكام هذا القرار، داخل التقسيمات الوظيفية في الدرجة الأدنى، متى توافرت أسباب استحقاقها وفقا للقرارات المنظمة لها.

(المـادة الرابعة)

لا يستفيد من الرفع المشار إليه العاملون الذين يقوم بهم سبب قانوني يجعلهم غير صالحين للتعيين طبقا لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أو اللوائح الخاصة المطبقة بشأنهم في ٣٠/ ٤/ ٢٠٠٢.

(المـادة الخامسة)

تلتزم كل وحدة إدارية بإعداد كشف مستقل تدون فيه التكاليف المالية الفعلية المترتبة على الترقية حتى ٣٠/ ٦/ ٢٠٠٢ ويتضمن حصر درجات الوظائف التي تم إلغاؤها، والوظائف الأعلى التي تم إنشاؤها، وحساب فروق التكاليف الفعلية المترتبة على رفع الدرجات، وذلك بعد إجراء الترقية طبقا لهذه القواعد، على أن يوضح عدد المستفيدين في كل درجة بكل مجموعة نوعية، ويرسل هذا الكشف كملحق لمشروع الموازنة للسنة المالية ٢٠٠٢/ ٢٠٠٣، مع اعتبار ذلك تعديلا حتميا لذات السنة المالية.

(المـادة السادسة)

تتولى كل وحدة إدارية اتخاذ اللازم نحو الخصم بالتكاليف المترتبة على تنفيذ هذا القرار خصما على موازنتها، على أن يتم تسوية هذه التكاليف حتى ٣٠/ ٦/ ٢٠٠٢ بالخصم على الاعتماد الإجمالي الخاص تحت التوزيع وفقا للتأشير (١٣) فقرة (د) من التأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة، والمادة (٨) فقرة (د) من التأشيرات العامة للهيئات الاقتصادية.

(المـادة السابعة)

بمراعاة أحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٠٠ لسنة ١٩٩٩ بتفويض الوزراء في بعض اختصاصات رئيس الجمهورية، يصدر السادة الوزراء كل فيما يخصه القرارات التنفيذية بالتعيين طبقا للقواعد السابقة على ضوء ما هو ثابت بملفات خدمة العاملين المستوفين للمدد المشار إليها بهذا القرار.

(المـادة الثامنة)

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية.

وزير الدولة للتنمية الإدارية

دكتور/ محمد زكي أبو عامر

* الوقائع المصرية العدد ٨١ تابع (أ) في ٩/ ٤/ ٢٠٠٢

وزارة التخطيط

قرار رقم ١٥ لسنة ٢٠٠٢

بتعديل اللائحة التنفيذية لقانون الإشراف والرقابة على التأمين فى مصر

وزير التخطيط

بعد الاطلاع على قانون الإشراف والرقابة على التأمين فى مصر الصادر بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٨١؛

وعلى اللائحة التنفيذية لقانون الإشراف والرقابة على التأمين فى مصر الصادرة بقرار وزير الاقتصاد والتعاون الدولى رقم ٣٦٢ لسنة ١٩٩٦؛

وبناء على ما عرضته الهيئة المصرية للرقابة على التأمين؛

قـــرر:

(المادة الأولى)

يضاف إلى الباب السابع من اللائحة التنفيذية لقانون الإشراف والرقابة على التأمين فى مصر المشار إليها فصل جديد بعنوان الفصل الثامن «ضوابط مكافحة عمليات غسيل الأموال فى قطاع التأمين» نصه الآتى:

الباب السابع - الفصل الثامن - ضوابط مكافحة عمليات غسيل الأموال فى قطاع التأمين:

مادة (٤٨ مكرر «٨»):

مع عدم الإخلال بالضوابط المنصوص عليها باللائحة التنفيذية للقانون رقم (١٠) لسنة ١٩٨١، يتعين على المنشآت التى تزاول التأمين وإعادة التأمين اتخاذ الإجراءات اللازمة لمنع التعامل فى أية أموال غير مشروعة (عمليات غسيل الأموال) فى النشاط التأمينى داخل جمهورية مصر العربية، وعليها بصفة خاصة الالتزام بوضع نظام عمل داخلى يتم من خلاله التعرف الجيد على عملائها والتأكد من البيانات الأساسية عنهم على أن يتم ذلك من خلال قاعدة بيانات دقيقة يسهل الرجوع إليها.

مادة (٤٨ مكرر «٩»):

يتعين على منشآت التأمين وإعادة التأمين تحديث إجراءات الرقابة الداخلية وإحكام الرقابة على العمليات التأمينية الكبيرة بما يسمح بالحصول على كافة البيانات المتعلقة بتلك العمليات وإثباتها بالدفاتر والسجلات.

مادة (٤٨ مكرر «١٠»):

يتعين فحص طلب التأمين الذى يقدم إلى شركة التأمين بعناية ودقة فائقة والتحقق من صحة ما ورد به من بيانات واعتمادها وفقا للمستندات الأصلية المقدمة، ويراعى فى حالة الحصول على طلبات للتأمين بوسائل أخرى كالفاكس أو من خلال الإنترنت اتخاذ الإجراءات اللازمة للتحقق من صحة هذه الطلبات واستيفائها الشروط القانونية اللازمة.

ويتعين إعطاء عناية خاصة لطلبات التأمين لإصدار الوثائق التالية:

وثائق تأمينات الحياة المؤقت ومدى الحياة (بالاشتراك أو بدون الاشتراك فى الأرباح).

وثائق تأمينات الحياة المرتبطة بوحدات الاستثمار.

وثائق الحياة ذات القسط الوحيد.

دفعات المعاش.

مادة (٤٨ مكرر «١١»):

يتعين على منشآت التأمين وإعادة التأمين استيفاء البيانات والمستندات التفصيلية الموضحة فيما بعد عن عملائها أو من ينوب عنهم مع مراعاة التحديث المستمر لهذه البيانات والاحتفاظ بسجلات تتعلق ببيانات تحديد هوية العميل خاصة العملاء المقيمين خارج البلاد.

١ - بالنسبة للأشخاص الطبيعيين:

الاسم بالكامل والتوقيع الشخصى.

تاريخ ومحل الميلاد.

الجنسية.

العنوان الحالى والدائم للإقامة الفعلية متضمنا الرقم البريدى.

الحساب الشخصى الذى تدفع منه الوثيقة (إن وجد).

رقم الهاتف والفاكس والبريد الألكترونى.

المهنة أو العمل.

مستند تحقيق الشخصية (بطاقة الرقم القومى - بطاقة تحقيق الشخصية - جواز السفر).

٢ - بالنسبة للأشخاص الاعتباريين:

المستندات الخاصة بالتأسيس التى تثبت التحقق من وجود الشخص الاعتبارى وسلامة وضعه القانونى.

المستندات اللازمة للترخيص للشخص الاعتبارى بمزاولة النشاط وبوجه خاص السجل التجارى والبطاقة الضريبية.

المستندات الدالة على وجود تفويض للشخص أو للأشخاص الطبيعيين الذين يمثلون الشخص الاعتبارى، مع التحقق من أهلية الشخص المفوض وعدم وجود ما يمنع من التعامل معه.

مادة (٤٨ مكرر «١٢»):

يتعين على منشآت التأمين مراعاة طبيعة العلاقة بين العميل والمستفيد والتحقق بدقة من توافر المصلحة التأمينية للمستفيد عند إبرام العمليات التأمينية الكبيرة وكذا العمليات التأمينية التى ليس لها هدف اقتصادى وقانونى واضح.

مادة (٤٨ مكرر «١٣»):

يجب على منشآت التأمين وإعادة التأمين أن تأخذ فى الاعتبار عند التعاقد مع أى شخص اعتبارى أو فى عقود إعادة التأمين حركة النقد عبر الحدود. وعليها المحافظة على السرية الكاملة للبيانات التى تتوافر لديها عن عملائها مع إبلاغ الهيئة بأية عمليات تثير شبهة التعامل بأموال غير مشروعة.

مادة (٤٨ مكرر «١٤»):

يتعين على منشآت التأمين وإعادة التأمين الأخذ بمبدأ الحيطة والحذر عند التعامل مع أشخاص أو جهات من الخارج يقيمون فى دول لا تضع ضوابط لمكافحة غسيل الأموال.

مادة (٤٨ مكرر «١٥»):

يتعين على منشآت التأمين وإعادة التأمين القيام بوضع أسس وضوابط لحفظ السجلات الخاصة بتحديد هوية العميل والوثائق التأمينية المصدرة وعقود إعادة التأمين وذلك بهدف تسهيل مراقبة علاقة الشركة مع العملاء

بصفة مستمرة وعند حدوث أية تغييرات تطرأ على البيانات الواردة بالوثيقة أو العقد والمؤيدة بالمستندات لدى الشركةيتعين على القائمين بعمليات الفحص الداخلى اتخاذ الإجراءات المناسبة بهدف التأكد من تسجيل هذه البيانات ومن صحتها، وتيسير الحصول عليها فى أسرع وقت ممكن، ويتم الاحتفاظ بالسجلات والمستندات المؤيدة للبيانات الواردة بها لمدة خمس سنوات على الأقل بعد انتهاء مدة سريان الوثيقة أو عقد إعادة التأمين ويتم إتاحة هذه السجلات والمستندات للسلطات المحلية المختصة بإجراءات رفع الدعاوى لدى المحاكم التابع لها المركز الرئيسى للشركة.

مادة (٤٨ مكرر «١٦»):

يتعين على منشآت التأمين وإعادة التأمين وضع النظم الرقابية المناسبة التى تمكنها من التحقق من سلامة تطبيق هذه الضوابط والالتزام بها بكل دقة، والقيام بعمليات الفحص الدورى للتأكد من تحديث البيانات والمستندات المتعلقة بالعمليات التأمينية التى تمارسها مع إعطاء اهتمام خاص لتسوية التعويضات وسداد الأقساط للعمليات التأمينية والتحويلات النقدية التى تتم بالوسائل التكنولوجية الحديثة.

مادة (٤٨ مكرر «١٧»):

يتعين على منشآت التأمين وإعادة التأمين إعداد وتنفيذ برامج تدريب مستمرة خاصة بالعاملين المعنيين بالاكتتاب والتعويضات فى العمليات التأمينية بهدف ضمان سلامة تنفيذ نظم مكافحة غسيل الأموال.

مادة (٤٨ مكرر «١٨»):

يتعين على الهيئة تحقيق التعاون المستمر مع المؤسسات المالية بالسوق المصرى ممثلة فى البنوك (البنك المركزى) وهيئة سوق المال بهدف إحكام الرقابة على عمليات غسيل الأموال وتحقيق الأهداف المنشودة منه.

(المادة الثانية)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية، ويعمل به بعد ثلاثين يوما من تاريخ نشره.

صدر فى ٢/ ٢/ ٢٠٠٢

وزير التخطيط

دكتور/ عثمان محمد عثمان

* الوقائع المصرية العدد ٤١ تابع فى ١٧/ ٢/ ٢٠٠٢

قرارات
وزارة العدل
قرار رقم ٩٨٢ لسنة ٢٠٠٢
بلائحة العاملين بالأمانات الفنية
للجان التوفيق فى المنازعات

وزير العدل

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ولائحته التنفيذية؛

وعلى القانون رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠ بإنشاء لجان التوفيق فى بعض المنازعات التى تكون الوزارات



والأشخاص الاعتبارية العامة طرفا فيها؛

وعلى قرار وزير العدل رقم ٤٢١٢ لسنة ٢٠٠٠ بإنشاء إدارة عامة لشئون لجان التوفيق فى المنازعات؛

وعلى قرار وزير العدل رقم ٤٢١٣ لسنة ٢٠٠٠ بتنظيم العمل فى لجان التوفيق فى المنازعات وأماناتها الفنية؛

وعلى قرار وزير العدل رقم ٤٥٩٧ لسنة ٢٠٠٠ بتنظيم عمل الأمانة العامة للإدارة العامة لشئون لجان التوفيق ـ المعدل بالقرار رقم ١٠٦٧ لسنة ٢٠٠١؛

وعلى قرار وزير العدل رقم ٤٩٣٨ لسنة ٢٠٠٠ بتقدير مكافآت العمل بالأمانات الفنية للجان التوفيق؛

وعلى الكتاب الدورى رقم ٣٩ لسنة ١٩٨١ الصادر من رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بأن نموذج لائحة المخالفات والجزاءات المقررة لها وإجراءات التحقيق للعاملين بوحدات الجهاز الإدارى بالدولة؛

قــرر :

أولا. واجبات العمل بالأمانة الفنية للجان التوفيق

(المـادة الأولى)

يكون لكل لجنة من لجان التوفيق المنشأة وفقا للقانون رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠ المشار إليه ـ أمين واحد أو أكثر ـ للقيام بأعمال أماناتها الفنية ينتدب كل الوقت من بين العاملين بالمحاكم والنيابات والهيئات القضائية الأخرى المتمرسين بأعمال أمانة سر التحقيقات والجلسات ـ ويكون ندبه لهذه الأعمال لمدة سنة قابلة للتجديد.

ويكون لمساعد وزير العدل المختص إجراء ما يلزم من نقل أو ندب بين الأمناء فى اللجان المختلفة طبقا لحاجة العمل.

(المـادة الثانية)

مع مراعاة مقتضيات الوظيفة وواجباتها المنصوص عليها فى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وقانون السلطة القضائية وسائر قوانين الهيئات القضائية والقوانين الأخرى ذات الصلة، يلتزم العاملون بالأمانات الفنية للجان التوفيق بالحرص على حسن سير العمل فى هذه اللجان ودقته وانتظامه، كما يتقيدون بوجه خاص بما يلى:

الحضور فى مقر اللجنة طوال ساعات العمل وأيام العمل الرسمية المقررة فى الجهة الإدارية، سواء كان مقر اللجنة داخل هذه الجهة أو فى المحكمة الابتدائية، وعدم مغادرة المقر بغير إذن مكتوب من رئيس اللجنة وبعد التثبت من وجود باقى أمناء اللجنة فى مقرها.

تلقى طلبات التوفيق ومرفقاتها وقيدها بأرقام مسلسلة فى السجل الخاص بحسب تاريخ تقديمها، وتسليم مقدم الطلب إيصالا باستلامها مؤرخا بالحروف والأرقام، وسرعة عرض الطلبات على رئيس اللجنة لتحديد جلسة نظرها.

حسن معاملة الجمهور والزملاء والعاملين بالجهة الإدارية والمتعاملين مع اللجان.

الإقبال على العمل بالنشاط والدقة الواجبة وبالاهتمام اللازم لمعاونة اللجنة فى إنجاز أعمالها.

المحافظة على أوراق ومستندات اللجنة وأختامها، وعلى طلبات التوفيق ومرفقاتها بعناية الرجل الحريص.

إعداد التوصيات الصادرة من اللجنة للعرض على السلطة المختصة والطرف الآخر فى النزاع ومتابعة تلقى اعتماد السلطة المختصة فيما صدر من التوصيات بالإجماع، وقبول ذلك الطرف الآخر فى الموعد القانونى ـ وحفظ سائر الأوراق وما لم يتم الاتفاق عليه من الطلبات فى أماكن محكمة وآمنة.

المبادرة إلى إرسال ملفات التوفيق إلى أقلام كتاب المحاكم المختصة فور طلبها.

المبادرة إلى إرسال الإحصائية الشهرية إلى الإدارة العامة لشئون لجان التوفيق بوزارة العدل خلال موعد لا يجاوز اليوم الخامس من الشهر التالى.

الحرص على دقة بيانات الإحصاءات الشهرية ووضوحها.

الامتناع عن المحظورات الآتية:

(أ) التلاعب فى إثبات الحضور أو الانصراف، أو التوقيع فى دفتر الحضور والانصراف بما يخالف الوقت الفعلى لذلك.

(ب) الانقطاع عن العمل دون إذن كتابى أو عذر مقبول.

(ج) التأخير فى الحضور إلى مقر اللجنة بدون إذن سابق مكتوب أو عذر مقبول.

(د) الانصراف قبل مواعيد العمل الرسمية بدون إذن كتابى من رئيس اللجنة أو بغير عذر مقبول.

(هـ) الامتناع عن أداء العمل المنوط به.

(و) الإهمال أو التقصير أو التراخى أو عدم الدقة فى أداء العمل.

(ز) عدم تخصيص وقت العمل الرسمى لأداء واجبات الوظيفة دون غيرها.

(ح) إفشاء الأمور التى يطلع عليها بحكم العمل فى اللجنة.

(ط) الجمع بين العمل فى اللجنة وأى عمل آخر لا يتفق مع أداء الوظيفة ومقتضياتها.

(ى) مخالفة القواعد والأحكام والتعليمات المنظمة لسير العمل أو عدم تنفيذها بدقة وأمانة.

(ك) طلب أو قبول هدايا أو مكافأة أو عمولة أو قرض بمناسبة القيام بأعمال الوظيفة.

(ل) الاحتفاظ بأصل أية ورقة من الأوراق الرسمية أو نزعها من الملفات المخصصة لحفظها.

(م) عدم التعاون مع الزملاء بدون مبرر فى أداء الواجبات العاجلة اللازمة لضمان سير العمل وتحقيق أهدافه فى الخدمة العامة.

(ن) ارتكاب أفعال تخالف مقتضى اللياقة فى أماكن العمل كالسب أو التهديد أو العنف.

(ق) التمارض أو افتعال سبب للحصول على إجازة مرضية.

(المادة الثالثة)

يتولى رئيس اللجنة الإشراف المباشر على أمنائها ومتابعة كيفية أدائهم لأعمالهم، ويكون لمنسق اللجان فى كل من المحافظات مثل ذلك فى أثناء غياب رئيس اللجنة، كما يكون لكل من رؤساء جلسات اللجنة، وللمنسق فى غير أيام انعقاد الجلسات: مباشرة هذه

المتابعة والإشراف وموافاة الإدارة العامة لشئون لجان التوفيق بوزارة العدل بنتائج ذلك وما يقترح فى صدده.

(المادة الرابعة)

ينشأ بكل لجنة دفتر لقيد حضور وانصراف العاملين بأماناتها الفنية، يعهد به إلى أقدمهم - ويعرض الدفتر للتفتيش المفاجئ من رئيس اللجنة ومن المستشار المنسق ومن أعضاء إدارة التفتيش المركزية للتحقق من انتظام بياناته ومطابقتها للواقع - كما تسجل به حالات انقطاع أولئك العاملين عن العمل وتاريخ الانقطاع وما اتخذ لعلاجه ومواجهته.

ثانيا - فى الحوافز

(المادة الخامسة)

يمنح كل من يندب للعمل بالأمانة الفنية لإحدى اللجان - عن كل شهر يباشر فيه أعمالها دون ارتكاب مخالفات - مكافأة خاصة قدرها مائة وخمسون جنيها - مع استحقاقه لجملة ما كان يتقاضاه من عمله الأصلى من راتب وحوافز وأجور إضافية محسوبا على أساس ما تقاضاه من هذه المستحقات عن شهر فبراير لسنة ٢٠٠٢، وتصرف تلك المكافأة الخاصة كحافز إنتاج، ويتم صرفها من خزينة محكمة الاستئناف الكائن فى دائرتها مقر اللجنة.

ثالثا - فى الجزاءات

(المادة السادسة)

تنشأ إدارة مركزية للتفتيش على أعمال الأمانات الفنية - تختص بالتفتيش المفاجئ والدورى على هذه الأعمال والمنتدبين لأدائها وبفحص الشكاوى الواردة ضدهم وإجراء التحقيق اللازم واقتراح الجزاء المناسب فى كل حالة.

(المادة السابعة)

يجوز للسلطة المختصة مجازاة عضو الأمانة الفنية فى لجان التوفيق فى حالتى إخلاله بواجبات وظيفته أو سلوكه سلوكا معيبا، بأحد الجزاءات المناسبة المقررة فى القانون، فضلا عن إنهاء ندبه أو حرمانه من المكافأة الخاصة بالندب - كلها أو بعضها عن الشهر الذى وقعت فيه المخالفة.

ويكون لرئيس اللجنة وللمنسق، إثبات المخالفة بمذكرة يحررها ويقترح فى نهايتها الجزاء الذى يراه مناسبا، كما يكون اقتراح الجزاء للمفتش الإدارى كذلك وتعرض جميع أوراق المخالفة على مساعد الوزير المختص لاتخاذ ما يراه فى شأنها.

(المادة الثامنة)

لا تخل الجزاءات التأديبية التى توقع على العامل المنتدب للأمانة الفنية بمسئولياته عن تعويض الأضرار التى تترتب على وقوع المخالفة.

وفى حالة العود إلى مثل المخالفة أو مخالفة أخرى خلال ستة أشهر من وقوعها يجازى المخالف بجزاء أشد من الجزاء الأول - ويكون لمساعد وزير العدل المختص إنهاء ندبه فورا.



رابعا ـ أحكام ختامية

(المادة التاسعة)

على كل من انتدب للعمل بالأمانة الفنية لإحدى لجان التوفيق أن يبادر إلى إخطار الإدارة العامة لشئون لجان التوفيق بوزارة العدل بالقاهرة ـ بالبيانات الآتية ـ وذلك في ميعاد لا يجاوز عشرة أيام من تاريخ العمل بهذا القرار:

إقرار باستلام العمل وتاريخ الاستلام.

محل إقامة أمين اللجنة.

رقم تليفونه أو وسيلة الاتصال به.

جهة عمله الأصلية قبل الندب.

عنوان مقر اللجنة التي ندب إليها.

أرقام تليفونات مقر اللجنة أو الجهة الإدارية الكائن بها المقر.

كما يكون عليه الإخطار فورا بكل تغيير طارئ على هذه البيانات لاحقا.

(المادة العاشرة)

يلغى كل ما يخالف أحكام هذا القرار، كما يلغى قرار وزير العدل رقم ٤٩٣٨ لسنة ٢٠٠٠ المشار إليه.

(المادة الحادية عشرة)

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية، ويعمل به من أول شهر مارس سنة ٢٠٠٢.

صدر في ٢٧/ ٢/ ٢٠٠٢.

وزير العدل

المستشار/ فاروق سيف النصر

* الوقائع المصرية العدد ٥٣ في ٧/ ٣/ ٢٠٠٢

وزارة التربية والتعليم

قرار وزاري رقم ٣٢ لسنة ٢٠٠٢

بتاريخ ٤/٣/٢٠٠٢

بتعديل بعض أحكام لائحة النظام الأساسي للجمعية التعاونية التعليمية العامة للمعاهد القومية

وزير التربية والتعليم

بعد الاطلاع على لائحة النظام الأساسي للجمعية التعاونية التعليمية العامة للمعاهد القومية الصادرة بقرار وزير التربية والتعليم رقم ٨١ بتاريخ ١٣/ ٤/ ٢٠٠٠؛

قـــرر:

(المادة الأولى)

يستبدل بنص المادة (٢٦) من لائحة النظام الأساسي للجمعية التعاونية التعليمية العامة للمعاهد القومية المشار إليها، النص الآتي:

«مادة ٢٦ـ يحظر على كل من رئيس وعضو مجلس الإدارة والمدير العام التنفيذي وشاغلي الوظائف العليا ما يأتي:

١ـ تعيين أحد أقاربه حتى الدرجة الرابعة.

٢ـ تقرير أو طلب أي امتيازات خاصة أو استثناءات خاصة بسن القبول أو كثافة الفصول الدراسية أو الإعفاء من كل أو بعض المصروفات الدراسية أو أي طلب يؤدي إلى الإخلال بمبدأ تكافؤ الفرص وتحقيق المساواة بين المتعاملين مع الجمعية أو المدرسة.

٣ـ التعامل مع الجمعية أو المدرسة في أي معاملات مدنية أو تجارية سواء لحسابه أو لحساب أحد أقاربه أو أن يكون وسيطا لإنجاز أي عمل بالجمعية أو المدرسة.

٤ـ السفر إلى الخارج فى أى أمر يتصل على أى وجه بالجمعية أو مدارسها، أو تمثيلها لدى أية جهة غير مصرية لأى سبب أو مناسبة، وذلك إلا بموافقة كتابية مسبقة من وزير التربية والتعليم.

٥ـ تلقى أو إنفاق أموال، أو السماح بشيء من ذلك، إلا بما يتفق مع الموارد وبنود الإنفاق المقررة».

(المادة الثانية)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره.

وزير التربية والتعليم

دكتور/ حسين كامل بهاء الدين

* الوقائع المصرية العدد ٦١ فى ١٧/ ٣/ ٢٠٠٢

قرارات
وزارة التأمينات والشئون الاجتماعية
(قطاع التأمينات)
قرار رقم ٦٥ لسنة ٢٠٠١
بشأن تعديل بعض أحكام قرار وزير التأمينات رقم ٢١٤ لسنة ١٩٧٧
فى شأن الأحكام التى تتبع فى صرف المزايا التأمينية
وزيرة التأمينات والشئون الاجتماعية

بعد الاطلاع على قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥؛

وعلى قرار وزير التأمينات رقم ٢١٤ لسنة ١٩٧٧ فى شأن الأحكام التى تتبع فى صرف المزايا التأمينية؛

وعلى المذكرة المعروضة علينا بتاريخ ٥/ ١٢/ ٢٠٠١؛

قـــرر:

(المادة الأولى)

يستبدل بنص المادة (٧) من قرار وزير التأمينات رقم ٢١٤ لسنة ١٩٧٧ فى شأن الأحكام التى تتبع فى صرف المزايا التأمينية، النص الآتى:

«تثبت حالات العجز المشار إليها فى هذا القرار بشهادة من الهيئة العامة للتأمين الصحى على النموذج رقم (١٠٢) المرافق.

وتختص مناطق ومكاتب التأمين الاجتماعى دون غيرها بإحالة المؤمن عليه إلى الهيئة المشار إليها وذلك بناء على طلب صاحب العمل أو المؤمن عليه بموجب النموذج رقم (١٠٢) مكرر المرافق.

ويراعى بالنسبة للمؤمن عليهم الذين يخضعون لكشف طبى دورى يحدد مدى صلاحيتهم لمزاولة المهنة أو المستوى المهارى لمزاولتها أن تتضمن مستندات العرض على الهيئة العامة للتأمين الصحى بيان معتمد من الجهة الطبية المنوط بها الكشف الدورى يحدد مدى صلاحية المؤمن عليه لمزاولة هذه المهنة ومستواه المهارى».

(المادة الثانية)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية، ويعمل به اعتبارا من تاريخ صدوره.

تحريرا فى ٥/ ١٢/ ٢٠٠١

وزيرة التأمينات والشئون الاجتماعية

دكتورة/ أمينة الجندى

الهيئة القومية للتأمين الاجتماعى

صندوق التأمين الاجتماعى للعاملين .... نموذج رقم (١٠٢) مكرر

منطقة : ....

مكتب : ....

طلب تحويل للكشف الطبى لإثبات حالة العجز وتحديد نوعه

اسم المنشأة : .... رقم المنشأة : ....

عنوان المنشأة : ....

اسم المؤمن عليه : .... الرقم التأمينى : ....

المهنة : .... مستوى المهارة : ....

العنوان : ....

هل يخضع المؤمن عليه لكشف طبى دورى يحدد مدى صلاحيته لمزاولة المهنة ومستواه المهارى (نعم/ لا)

سبب الإحالة إلى لجنة العجز:

ملخص تقرير اللجنة الطبية المنوط بها الكشف الدورى لتحديد مدى صلاحية المؤمن عليه لمزاولة المهنة ومستواه المهارى : ....

....

....

....

أقر بصحة البيانات الواردة بعاليه وبمسئوليتى فى حالة ثبوت عدم صحتها

(توقيع المؤمن عليه أو المدير المسئول)

خاتم المنشأة

السيد الدكتور/ مدير

تحية طيبة وبعد ،،،

نرجو توقيع الكشف الطبى على المؤمن عليه الموضح بياناته بعاليه وموافاتنا بالنتيجة.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

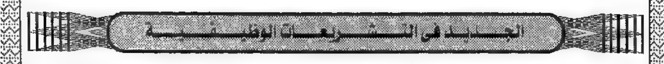
تحريراً فى : / / ٢٠٠

مدير المنطقة أو المكتب

خاتم شعار الجمهورية

ملحوظة:

يتم استيفاء بيانات هذا النموذج بمراعاة الإرشادات المبينة خلفه.



إرشادات استيفاء النموذج (١٠٢ مكرر):

يقدم النموذج من المؤمن عليه أو المدير المسئول بالمنشأة إلى منطقة أو مكتب التأمين الاجتماعى المختص، ويحرر من أصل وصورة مرفقاً به المستندات الطبية اللازمة للعرض على اللجنة الطبية (تقارير طبية - أشعات - تحاليل - ..... إلخ)، ويراعى فى استيفاء بياناته الآتى:

١ - يقصد بالمهنة: المهنة التى يشغلها المؤمن عليه فى تاريخ تقديم الطلب.

٢ - يقصد بمستوى المهارة: درجة المهارة فى المهنة (مثال: سائق درجة أولى / درجة ثانية / درجة ثالثة / ..... إلخ).

٣ - يدرج فى الخانة المخصصة لسبب الإحالة إلى لجنة العجز أى من الأسباب الآتية:

- إثبات عجز مرضى مستديم.
- إثبات عجز إصابى مستديم وتحديد درجته.
- إعادة فحص.
- تكرار إصابة.

٤ - يرفق بالنموذج بيان معتمد من الجهة الطبية المنوط بها الكشف الدورى موضحًا به أى من الآتى:

عدم الصلاحية لمزاولة المهنة بأى مستوى من مستوياتها المهارية.

عدم الصلاحية لمزاولة المهنة مع إمكان قيام المؤمن عليه بمزاولة المهنة بمستوى مهارى أدنى وذلك بالنسبة للمؤمن عليهم الذين يخضعون لكشف طبى دورى يحدد مدى صلاحيتهم لمزاولة المهنة أو المستوى المهارى لمزاولتها، وعلى الأخص الفئات الآتية:

(أ) السائقون العاملون بالحكومة أو الهيئات العامة أو القطاع العام أو الأعمال العام أو الخاص.

(ب) السائقون المهنيون.

(ج) المؤمن عليهم المعرضون للإصابة بأحد الأمراض المهنية الذين يزاولون أحد الأعمال الوارد ذكرها بجدول أمراض المهنة رقم (١) المرفق بقانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥.

الوقائع المصرية العدد ٦٦ فى ٢٣/ ٣/ ٢٠٠٢

قرارات

وزارة التعليم العالى والدولة للبحث العلمى

قرار وزارى رقم ١٢٣٤ لسنة ٢٠٠١

بتاريخ ٢٠٠١/٩/٢

وزير التعليم العالى والدولة للبحث العلمى

بعد الاطلاع على القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات والقوانين المعدلة له؛

وعلى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة؛

وعلى القرار الوزارى رقم ١٧٣ لسنة ١٩٧٩ بشأن تشكيل لجنة تحديد النظائر الأجنبية؛

وعلى قرار المجلس الأعلى للجامعات رقم ٤٥ بتاريخ ١٢/ ١١/ ٢٠٠٠ بشأن معادلة الشهادات؛

وعلى قرارات لجنة تحديد النظائر الأجنبية رقم ١٩٦ بتاريخ ٢/ ٧/ ٢٠٠٠؛

قــــرر:

مادة ١. الموافقة على معادلة الدرجات الآتية:

أولا ـ الولايات المتحدة الأمريكية

١ ـ معادلة درجة بكالوريوس الآداب (تخصص فنون وعلوم الاتصال)

Bachelor of Arts Major: Communication Arts & Sciences

من جامعة ويسترن ميتشجان ميتشجان الولايات المتحدة الأمريكية

Western Michigan University - Michigan - U.S.A.

بدرجة البكالوريوس فى الإعلام التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية ـ بشرط أن تكون مسبوقة بشهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها.

٢ـ معادلة درجة بكالوريوس العلوم (علوم سياسية وعلوم شرطية).

Bachelor of Science (Police Science & Political Science)

الحاصل عليها السيد/ على محمد على العباد ـ من جامعة وبير الحكومية ـ ولاية يوته بالولايات المتحدة الأمريكية.

Weber State University Utah - U.S.A.

بدرجة البكالوريوس فى العلوم السياسية التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم البحثات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية.

٣ـ معادلة درجة ماجستير الآداب (علوم سياسية)

Master of Arts ((Political Science)

من جامعة أيسترن نيومكسيكو ـ ولاية نيومكسيكو بالولايات المتحدة الأمريكية.

Eastern New Mexico University - New Mexico - U.S.A.

بدرجة الماجستير فى العلوم السياسية التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية ـ بشرط أن تكون مسبوقة بدرجة البكالوريوس فى العلوم السياسية من

إحدى الجامعات المصرية أو ما يعادلها.

٤ـ معادلة درجة ماجستير الآداب تخصص شئون دولية (سياسات دولية).

Master of Arts - Major: International Affairs (International Politics)

التى تمنحها الجامعة الأمريكية بواشنطن ـ كلية الخدمة الدولية ـ الولايات المتحدة الأمريكية.

The American University - Washington, The School of International Service - U.S.A.

بدرجة الماجستير فى العلوم السياسية التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية ـ بشرط أن تكون مسبوقة بدرجة البكالوريوس فى العلوم السياسية من إحدى الجامعات المصرية أو ما يعادلها.

٥ـ معادلة درجة الماجستير فى الشئون الدولية.

Master of International Affairs.

الحاصلة عليها السيدة/ نجلاء عبد الفتاح نزهى ـ من جامعة كولومبيا فى مدينة نيويورك ـ الولايات المتحدة الأمريكية.

Columbia University in The City of New York - U.S.A.

بدرجة الماجستير فى الاقتصاد التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية.

٦ـ معادلة درجة الماجستير فى الإدارة العامة.

Master of Public Administration.

الحاصلة عليها السيدة/ أمانى محمد نجيب أبو زيد ـ من جامعة هارفارد ـ ولاية ماستشوستس بالولايات المتحدة الأمريكية.

Harfard University - Massachusetts - U.S.A.

بدرجة الماجستير فى الإدارة العامة التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية.

٧ـ معادلة درجة ماجستير الآداب (إدارة عامة)

Master of Arts (Public Administration)

الحاصلة عليها السيدة/ حنان حسن حسن الجندى ـ من جامعة سيراكيوز ـ نيويورك ـ الولايات المتحدة الأمريكية.

Syracuse University - New York - U.S.A.

بدرجة الماجستير فى الإدارة العامة التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية.

٨ـ معادلة درجة ماجستير الشئون الدولية.

Master of International Affairs

الحاصل عليها السيد/ عادل عبد العظيم حسنين ـ من جامعة كولومبيا فى مدينة نيويورك ـ الولايات المتحدة الأمريكية.

Columbia University in The City of New York - U.S.A.

بدرجة الماجستير فى الاقتصاد التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية.

٩ـ معادلة درجة دكتوراة الفلسفة فى الهندسة الزراعية والبيولوجية.

Ph.D. (Agircultural and Biological Engineering)

من جامعة بوردو ـ انديانا بالولايات المتحدة الأمريكية.

Purdue University - Indiana - U.S.A.

بدرجة دكتوراة الفلسفة فى العلوم الزراعية (هندسة زراعية) التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية ـ بشرط أن تكون مسبوقة بدرجة الماجستير فى العلوم الزراعية (هندسة زراعية) من إحدى الجامعات أو ما يعادلها.

ثانيا ـ المملكة المتحدة

١٠ـ معادلة درجة دكتوراة الفلسفة

Doctor of Philosophy

من جامعة ايست انجليا ـ كلية الرياضيات بانجلترا.

University of East Anglia - School of Mathematics - England.

بدرجة دكتوراة الفلسفة فى العلوم (رياضيات) التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية ـ بشرط أن تكون مسبوقة بدرجة الماجستير فى العلوم (رياضيات) من إحدى هذه الجامعات أو ما يعادلها.

١١ـ معادلة درجة دكتوراة الفلسفة فى الرياضيات

Doctor of Philsophy in The Field of Mathematics.

من جامعة مانشستر ـ كلية العلوم والهندسة ـ بانجلترا.

The University of Manchester - The Faculty of Sciencc and Engineering - England

بدرجة دكتوراة الفلسفة فى العلوم (رياضيات) التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية ـ بشرط أن تكون مسبوقة بدرجة الماجستير فى العلوم (رياضيات) من إحدى هذه الجامعات أو ما يعادلها.

١٢ـ معادلة درجة دكتوراة الفلسفة فى الدراسات البيزنطية والعثمانية واليونانية الحديثة

Ph.D. in Byzantine, Ottoman and Modern Greek Studies

التى تمنحها جامعة برمنجهام ـ المملكة المتحدة.

The University of Birmingham - United Kingdom.

بدرجة الدكتوراة فى الآداب (تاريخ العصور الوسطى) التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية ـ بشرط أن تكون مسبوقة بدرجة الماجستير فى



الآداب في ذات التخصص من إحدى هذه الجامعات أو ما يعادلها.

١٣ـ معادلة درجة دكتوراة الفلسفة في سياسات الشرق الأوسط.

Doctor of Philsophy in Middle East Politics

الحاصلة عليها السيدة/ نينيت سامي فهمي ـ من جامعة اكسترا بانجلترا.

University of Exeter - England.

بدرجة دكتوراة الفلسفة في العلوم السياسية التي تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية.

١٤ـ معادلة درجة دكتوراة الفلسفة في الإدارة

Doctor of Philosophy

الحاصل عليها السيد/ مدحت أنور محمد علي ـ من جامعة برادفورد ـ المملكة المتحدة.

University of Bradford - U.K.

بدرجة دكتوراة الفلسفة التي تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية من كليات التجارة في التخصص المناظر.

ثالثا ـ فرنسا

١٥ـ معادلة درجة دكتوراة جامعة البحر الأبيض المتوسط تخصص (البيولوجيا الخلوية ـ البيولوجيا البنوية والميكروبيولوجيا) ـ كلية علوم لوميني ـ اكس مارسيليا ٢ ـ فرنسا.

Doctorat de L'Université de la Méditerranée Spécialité (Biologie Cellulaire - Biologie Structurale et Microbiologie) Faculté Des Sciences De Luminy - Aix - Marseille II - France.

بدرجة دكتوراة الفلسفة في العلوم (الكيمياء الحيوية) التي تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية ـ بشرط أن تكون مسبوقة بدرجة الماجستير في العلوم (كيمياء حيوية) من إحدى هذه الجامعات أو ما يعادلها.

١٦ـ معادلة درجة دكتوراة جامعة القانون والاقتصاد والعلوم الاجتماعية ـ باريس٢ ـ فرنسا (تخصص علوم سياسية)

Doctorat de L'Université de Droit, D'Economie et de Sciences Sociales de Paris - Paris 2 Spécialité (Science Politique)

الحاصل عليها السيد/ عماد الدين صالح عواد ـ بدرجة دكتوراة الفلسفة في العلوم السياسية التي تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية.

١٧ـ معادلة درجة دكتوراة مهندس تخصص رياضيات تطبيقية

Diplôme De Docteur Iangénieur Spécialité Mathématiques Appliquées

الحاصل عليها السيد/ كمال محمد عبد الرحمن حسن ـ من جامعة بول سابتيه ـ تولوز ٣ ـ فرنسا من تاريخ حصول سيادته عليها عام ١٩٧٩.

Université Poul Sabatier Toulowe III - France.

بدرجة دكتوراة الفلسفة في الهندسة (رياضيات هندسية ـ تحليل عددي) التي تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية.

رابعا ـ ألمانيا

١٨ـ معادلة درجة دكتوراة العلوم الطبيعية تخصص عام (كيمياء) وتخصص فرعي (فيزياء).

Doctor Rerum Naturalium (Dr. rer. nat.) Major (Chemistry) Minor (Physics)

من جامعة دريسدن الفنية ـ قسم الرياضيات والعلوم الطبيعية ـ ألمانيا.

The Technical University of Dresden - Department of Mathematics and Natural Sciences - Germany.

بدرجة دكتوراة الفلسفة في العلوم (كيمياء فيزيائية) التي تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية ـ بشرط أن تكون مسبوقة بدرجة الماجستير في العلوم (كيمياء فيزيائية) من إحدى هذه الجامعات أو ما يعادلها.

خامسا ـ بلجيكا

١٩ـ معادلة درجة الدكتوراة في العلوم

Doctor Science

الحاصل عليها السيد/ أحمد خاطر حسن محمد ـ من جامعة انتورين بلجيكا، وذلك من تاريخ حصول سيادته عليها عام ١٩٨٠.

Universitaire Instelling Antwerpen - Belgium.

بدرجة دكتوراة الفلسفة في العلوم (رياضيات تطبيقية) التي تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية.

سادسا ـ اليونان

٢٠ـ معادلة درجة ماجستير العلوم في علوم وتكنولوجيا البساتين

Master of Science in Horticultural Sciences and Technology

الحاصلة عليها السيدة/ داليا محمد عبد السلام خلف من المعهد الزراعي بخانيا ـ اليونان والتابع للمركز الدولي للدراسات الزراعية المتقدمة لحوض البحر المتوسط.

Mediterranean Agronomie Institute of Chania - Greece.

International Center for Advanced Mediterranean Agronomic Studies.

بدرجة الماجستير فى العلوم الزراعية (تكنولوجيا البساتين) التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية.

سابعا ـ الاتحاد السوفيتى

٢١ـ معادلة درجة ماچيستير الآداب فى الصحافة (الدرجة الجامعية الأولى)

Master of Arts in Journalism

الحاصل عليها السيد/ عصام عبد الله محمود من جامعة رستوف الحكومية ـ كلية فقه اللغة ـ الاتحاد السوفيتى.

Rostov State University - Faculty of Philology - USSR.

بدرجة البكالوريوس فى الإعلام (صحافة) التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية.

مادة ٢ـ تتم مراجعة جميع القرارات العامة والواردة بهذا القرار كل ثلاث سنوات وذلك خلال لجان قطاعات التعليم الجامعى المختصة للتأكد من استمرارية الجامعة أو المؤسسة التعليمية فى الحفاظ على مستواها العلمى.

مادة ٣ـ ينشر هذا القرار بالوقائع المصرية.

وزير التعليم العالى

والدولة للبحث العلمى

أ.د/مفيد محمود شهاب

* الوقائع المصرية العدد ٨٠ فى ٨/ ٤/ ٢٠٠٢

وزارة التعليم العالى والبحث العلمى

قرار وزارى رقم ٣٩٦ لسنة ٢٠٠٢

بتاريخ ٢٠٠٢/٣/٢١

وزير التعليم العالى والبحث العلمى

بعد الاطلاع على القانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٧٠ فى شأن تنظيم المعاهد العالية الخاصة ولائحته التنفيذية؛

وعلى القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ فى شأن تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية وتعديلاته؛

وعلى القرار الجمهورى رقم ٢٧٠ لسنة ١٩٧٧ بمسئوليات وتنظيم وزارة التعليم العالى؛

وعلى القرار الوزارى رقم ١٠٨٨ لسنة ١٩٨٧ بإصدار لائحة المعاهد التابعة والخاضعة لوزارة التعليم العالى؛

وعلى القرار الوزارى رقم ١١٠٣ بتاريخ ٢٤/ ٩/ ١٩٩٧ بإنشاء معهد الإسكندرية العالى للتكنولوچيا بسموحة؛

وعلى الطلب المقدم من معهد الإسكندرية العالى للتكنولوچيا بسموحة؛

وعلى ما عرضه الأستاذ رئيس قطاع التعليم؛

قـــرر:

مادة ١ـ تعدل المادتان (٥، ٧) من القرار الوزارى رقم ١١٠٣ بتاريخ ٢٤/ ٩/ ١٩٩٧ بإنشاء معهد الإسكندرية العالى للتكنولوچيا بسموحة «سيدى جابر» محافظة الإسكندرية على النحو التالى:

«**مادة (٥)**: مدة الدراسة بالمعهد للحصول على

درجة البكالوريوس فى الهندسة خمس سنوات دراسية.

مادة (٧) : يمنح من يجتاز مدة الخمس سنوات الدراسية بنجاح درجة البكالوريوس فى الهندسة فى قسم التخصص».

مادة ٢ - على جميع الجهات المختصة تنفيذ هذا القرار.

مادة ٣ - ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية.

وزير التعليم العالى والدولة للبحث العلمى

دكتور/ مفيد محمود شهاب

* الوقائع المصرية العدد ٨٨ تابع فى ١٧/ ٤/ ٢٠٠٢

خامسا : الكتب الدورية :

كتاب دورى رقم (٢) لسنة ٢٠٠٢
بشأن
الالتزام بالسن القانونية المقررة لانتهاء الخدمة أو ترك المنصب

تنفيذا لقرار مجلس الوزراء بجلسته المنعقدة فى ٧/ ٢/ ٢٠٠٢.. تلتزم جميع وحدات شئون العاملين بكافة أجهزة الدولة ووحداتها. وأيا ما كان القانون الذى يُطبق على العاملين بها، وكذا على مراقبى الحسابات التابعين لوزارة المالية فى تلك الأجهزة أو الوحدات - كل فيما يخصه - المراقبة الدقيقة والمراجعة الدورية، لسلامة استمرار العاملين بالخدمة، أيا ما كانت وظائفهم ومسمياتها، وشرعية ما يصرف لهم من مستحقات مالية على البنود والأنواع المقررة قانونا.. وذلك على النحو التالى:

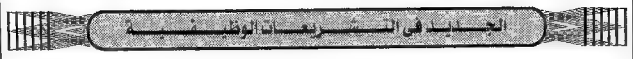
أولا: بالنسبة لشاغلى المناصب العامة:

فيما عدا الوزراء أعضاء مجلس الوزراء والمحافظين.. تنتهى، بقوة القانون، خدمة شاغلى المناصب العامة، المعينين بقرار من السيد رئيس الجمهورية، أو من السيد رئيس مجلس الوزراء مفوضا من السيد رئيس الجمهورية، أو من السيد رئيس مجلس الوزراء، بمجرد بلوغهم السن المقررة لانتهاء الخدمة، أو انتهاء المدة المحددة بقرار التعيين لشغل المنصب أيهما أقرب.

فإذا انتهت المدة المحددة بقرار التعيين فى المنصب دون تجديد، ودون أن يكون شاغله قد بلغ السن المقررة لانتهاء الخدمة، اعتبر المنصب شاغرا.. ويعود لعمله الذى كان يشغله قبل تولى المنصب، وذلك إلى حين بلوغ السن المقررة لانتهاء الخدمة.

وعلى شئون العاملين، إعداد بيان بالعاملين الشاغلين لمناصب عامة، والصادر بشأنهم قرار بمد الخدمة، من السيد رئيس الجمهورية، أو من السيد رئيس مجلس الوزراء مفوضا من السيد رئيس الجمهورية، أو من السيد رئيس مجلس الوزراء.. مرفقا به صورة القرار، ومحددا فيه تاريخ انتهاء المدة المحددة للمد، ورفعه إلى أمانة مجلس الوزراء.

وفى جميع الأحوال، يجب على شئون العاملين موافاة الأمانة العامة لمجلس الوزراء ببيان بشاغلى المناصب العامة، الذين يبلغون السن المقررة لانتهاء الخدمة، أو المدة المحددة لشغل المنصب قبل ذلك



التاريخ بشهر على الأقل، لاتخاذ ما يراه السيد رئيس مجلس الوزراء ملائما.

ثانيا : بالنسبة لشاغلى الوظائف القيادية العليا :

تنتهى خدمة العاملين الشاغلين للوظائف القيادية العليا، أو ما يعادلها، بمجرد بلوغ العامل السن المقررة لانتهاء الخدمة، أو انتهاء المدة المحددة بقرار تعيينه دون تجديد، أيهما أقرب.

فإذا انتهت المدة المحددة بقرار التعيين فى الوظيفة القيادية دون تجديد، ودون أن يكون شاغلها قد بلغ السن المقررة لانتهاء الخدمة، اعتبرت الوظيفة القيادية شاغرة بقوة القانون.. ويشغل (بصفة شخصية) وظيفة غير قيادية لا تقل عن درجة الوظيفة التى كان يشغلها، إلى حين بلوغه السن المقررة لانتهاء الخدمة.

وعلى شئون العاملين إعداد بيان بالعاملين الشاغلين للوظائف القيادية العليا، والصادر بشأنهم قرار من السيد رئيس الجمهورية، أو من السيد رئيس مجلس الوزراء، بمد الخدمة.. مرفقا به صورة القرار ويحدد بالبيان المشار إليه تاريخ انتهاء المدة المحددة للمد، وموافاة الأمانة العامة لمجلس الوزراء به.

ثالثا : بالنسبة للعاملين من مختلف الدرجات :

تنتهى خدمة جميع العاملين بالدولة، أيا كانت وظائفهم ومسمياتهم، وأيا كانت الجهات أو الأجهزة التى يعملون بها، أو القانون الذى يحكم علاقتهم بها.. ببلوغ العامل السن المقررة لانتهاء الخدمة، وهى بلوغ سن الستين، وذلك بقوة القانون، إلا ما استثنى بنص خاص فى القانون الذى ينطبق على الجهة.

وعلى شئون العاملين إعداد بيان بالعاملين الذين تنتهى خدمتهم بقوة القانون، قبل شهر على الأقل، وثلاثة أشهر على الأكثر، من تاريخ بلوغهم السن المقررة لانتهاء الخدمة، وعرضه على السلطة المختصة لاعتماده، واستصدار قرار إنهاء خدمة العامل اعتبارا من اليوم التالى لتاريخ بلوغه السن المقررة لانتهاء الخدمة.

كما يتعين على وحدات شئون العاملين، بالتنسيق مع الهيئة القومية للتأمين الاجتماعى (الصندوق المختص للتأمين على العاملين)، القيام بالتحضير باتخاذ إجراءات ربط المعاش المستحق للعامل لدى انتهاء خدمته، وذلك قبل بلوغه السن المقررة لترك الخدمة بوقت كاف، وعلى نحو يسمح بالصرف بعد الإحالة للمعاش مباشرة، وفى التوقيت المحدد للاستحقاق دون تأخير، مع ضرورة تحديد منافذ صرف المعاش، وأماكن ومواقع تواجدها.

رابعا : بالنسبة للخبراء الوطنيين والعمالة المؤقتة :

تنتهى مهمة الخبراءالوطنيين والعمالة المؤقتة، بانتهاء المدة المحددة فى العقد دون تجديد، وفق أحكام تأشيرات الموازنة العامة للدولة، وقرارى وزير التنمية الإدارية رقمى ٢٤ و ٢٥ لسنة ١٩٩٧.

هذا ويعتبر رئيس وحدة شئون العاملين، ومراقب الحسابات التابع لوزارة المالية، كل فيما يخصه. مسئولا مسئولية كاملة، عن التأكد والتحقق من صرف المرتبات وما يلحق بها من مستحقات مالية أو المكافآت الشاملة المحددة بالعقد، للعاملين الذين لا يزالون فى الخدمة وفق القواعد السابقة، وعلى ذات البنود والأنواع المقررة قانونا.

أكون شاكرا لو تفضلتم بالتنبيه على الوحدات التابعة لسيادتكم، وعلى مراقبى الحسابات بالجهة، بمراعاة الالتزام بكل دقة بما تقدم.

وتفضلوا بقبول وافر تحياتى وخالص تقديرى.

صدر فى ١٥/ ٤/ ٢٠٠٢

وزير الدولة للتنمية الإدارية

«دكتور/ محمد زكى أبو عامر»

كتاب دورى رقم (٣) لسنة ٢٠٠٢

بشأن

القواعد التنفيذية لقرارى وزير الدولة للتنمية الإدارية رقمى ١٩٨ ، ١٩٩ لسنة ٢٠٠٢ بترقيات العاملين المدنيين بالدولة

فى إطار استكمال خطة تحسين أوضاع العاملين المدنيين بالدولة التى تعتبر هدفا أساسيا من أهداف برنامج الإصلاح الإدارى صدر قرارا وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ١٩٨ لسنة ٢٠٠٢ بشأن ترقية جميع المستحقين للترقية من العاملين المدنيين بالدولة، ورقم ١٩٩ لسنة ٢٠٠٢ بتعيين العاملين بالدرجة الأولى بالوظائف التخصصية والفنية والمكتبية بوظيفة كبير بدرجة مدير عام.

وقد تم نشر هذين القرارين فى الوقائع المصرية بعددها الصادر برقم ٨١ تابع أ فى ٩/ ٤/ ٢٠٠٢.

وعملا على التيسير على الوحدات الإدارية المختلفة عند وضع هذه القرارات موضع التنفيذ، وبغية تذليل العقبات التى تصادف التطبيق الفعلى، ونظرا لأن القرارين الصادرين بالترقيات تضمنا بعض الامتيازات الوظيفية الجديدة لبعض الطوائف.

فقد أعدت وزارة الدولة للتنمية الإدارية عدة قواعد للإلتزام بها عند تنفيذ أحكام القرارات الصادرة بترقيات العاملين المدنيين بالدولة فى تاريخ موحد هو ١/ ٥/ ٢٠٠٢.

والمرجو التفضل بالتنبيه على الوحدات التابعة لسيادتكم بمراعاة ما جاء بالقواعد التنفيذية المرفقة.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،

تحريراً فى: ١٥/ ٤/ ٢٠٠٢

وزير الدولة للتنمية الإدارية

«دكتور/ محمد زكى أبو عامر»

القواعد التنفيذية

لقرارى وزير الدولة للتنمية الإدارية رقمى ١٩٨ ، ١٩٩ لسنة ٢٠٠٢ بترقيات العاملين المدنيين بالدولة

أولاً : مبادئ أساسية :

- ينبغى عند اتخاذ إجراءات تنفيذ قرارى وزير الدولة للتنمية الإدارية رقمى ١٩٨ ، ١٩٩ لسنة ٢٠٠٢ الإلتزام بعدة مبادئ أساسية وردت فى هذين القرارين وهى:

١ - تسرى أحكام قرارى وزير الدولة للتنمية الإدارية المشار إليهما على العاملين المدنيين بالدولة المطبق بشأنهم أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بالوزارات،

والمصالح، والأجهزة التي لها موازنة خاصة بها، ووحدات الإدارة المحلية، والهيئات العامة الاقتصادية والخدمية.

٢ - لا يجوز عند تطبيق أحكام هذين القرارين المساس بدرجات الوظائف الممولة والشاغرة أو التي تخلو أثناء السنة والمحتفظ بها على سبيل التذكار بموازنة كل جهة.

٣ - بالنسبة للوحدات الإدارية التي يسري بشأنها حكم المادة (١٠) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فيما أجازته من وجود تقسيمات وظيفية في الدرجة المالية الواحدة لبعض نوعيات من الوظائف يتحرك بينها العامل دون أن يترتب على ذلك ميزة مادية قبل الارتقاء إلى وظيفة في الدرجة المالية الأعلى والتي يصدر بتحديدها قرار من لجنة شئون الخدمة المدنية، فإنه يراعى عند تطبيق أحكام قراري وزير الدولة للتنمية الإدارية رقمي ١٩٨، ١٩٩ لسنة ٢٠٠٢ عدم الإخلال بحق السلطة المختصة في تحريك العامل - الذي تم ترقيته إلى الدرجة المالية الأعلى - عند توافر المدد المتطلبة لذلك داخل التقسيمات الوظيفية التي تتكون منها الدرجة الأدنى مباشرة إذا توافرت فيه شروط الاستحقاق لهذا التحرك.

٤ - بالنسبة للحاصلين على درجة الماجستير أو الدكتوراه أثناء الخدمة فإنه يراعى عند تطبيق قراري وزير الدولة للتنمية الإدارية رقمي ١٩٨، ١٩٩ لسنة ٢٠٠٢ ما يلي:

(أ) لا يجوز بأي حال من الأحوال الجمع بين المزايا المقررة بالقرارين المذكورين من حيث تخفيض المدة المتطلبة للترقية، ومن تم إفادتهم من المزايا المقررة بقرار لجنة شئون الخدمة المدنية رقم (٢) لسنة ١٩٨٠ في شأن قواعد حساب مدة الخبرة المكتسبة علميًا عند التعيين والمعدل بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم (٥٤) لسنة ١٩٨٩ وذلك على نحو يؤدي إلى إفادة العامل لمدة تزيد عن عامين طوال حياته الوظيفية.

(ب) لا يتم إفادة العامل من التخفيض الوارد بالقرارين السابق الإشارة إليهما طوال حياته الوظيفية مهما تعددت الدرجات العلمية الحاصل عليها إلا لمرة واحدة فقط.

(ج) لا تسري مدة التخفيض المنصوص عليها بالقرارين المشار إليهما بالنسبة لمن التحقوا بالخدمة بعد حصولهم على الدكتوراه وتمت معاملتهم به طبقا لقرار لجنة شئون الخدمة المدنية سالف الذكر ولو حصلوا على درجة علمية أو أكثر من هذه الدرجات أثناء الخدمة.

(د) لا يفيد من أحكام هذا القرار الحاصل على الماجستير وتم إفادته وفقا لقرار لجنة شئون الخدمة المدنية المشار إليه إذا كان لم يحصل حتى ٣٠/ ٤/ ٢٠٠٢ على الدكتوراه، أما إذا حصل على الدكتوراه أثناء الخدمة فلا تخفض المدة اللازمة للترقية إلا بمقدار سنة واحدة فقط.

(هـ) يعامل المخاطبون بالقرارين المذكورين على أساس أعلى درجة علمية حصلوا عليها حتى ٢٠/ ٤/ ٢٠٠٢، ولا يجوز النظر فى إجراء هذا التخفيض لمن يحصلون على الماجستير أو الدكتوراه بعد هذا التاريخ.

(و) لا يسرى التخفيض الوارد بالقرارين رقمى ١٩٨، ١٩٩ لسنة ٢٠٠٢ بالنسبة للحاصلين على الماجستير أو الدكتوراه أثناء الخدمة إلا على من يرقى وفقًا لأحكام هذين القرارين فقط، ولا يسرى هذا التخفيض عند إجراء الترقيات العادية.

(٥) لا يجوز النظر فى إجراء أى رفع لدرجة أى من العاملين الذين يقوم بهم سبب قانونى يجعلهم غير صالحين للترقية فى ٣٠/ ٤/ ٢٠٠٢ حتى ولو زال عنهم المانع القانونى للترقية بعد هذا التاريخ.

ثانيًا : إجراءات التنفيذ:

في مجال تنفيذ قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ١٩٨ لسنة ٢٠٠٢ بترقية جميع المستحقين للترقية من العاملين المدنيين بالدولة:

١ ـ تقوم وحدات شئون العاملين بوحدات الجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية بحصر أعداد العاملين الذين أتموا حتى ٢٠/ ٤/ ٢٠٠٢ المدد التالية وذلك من واقع ملفات خدمتهم وسجلات الأقدمية وتحت مسئولية وحدات شئون العاملين:

ـ (٦ سنوات) فى الدرجة الثانية بمجموعات نوعية مختلفة فيما عدا الحاصلين أثناء الخدمة على درجة الدكتوراه فيشمل الحصر من أتم منهم فى هذه الدرجة حتى التاريخ المشار إليه مدة (٤ سنوات)، وأيضًا الحاصلين على درجة الماجستير أثناء الخدمة فيشمل الحصر من أتم منهم مدة (٥ سنوات) فى هذه الدرجة مع مراعاة ما جاء بالبند (٤) من المبادئ الأساسية.

ـ (٨ سنوات) فى الدرجة الثالثة بمجموعات نوعية مختلفة فيما عدا الحاصلين أثناء الخدمة على درجة الدكتوراه فيشمل الحصر من أتم منهم فى هذه الدرجة حتى التاريخ المشار إليه مدة (٦ سنوات)، وأيضًا الحاصلين على درجة الماجستير أثناء الخدمة فيشمل الحصر من أتم منهم مدة (٧ سنوات) مع مراعاة ما جاء بالبند (٤) من المبادئ الأساسية.

ـ (٥ سنوات) فى الدرجة الرابعة بمجموعات نوعية مختلفة.

ـ (٥ سنوات) فى الدرجة الخامسة بمجموعات نوعية مختلفة.

ـ (٥ سنوات) فى الدرجة السادسة بمجموعات نوعية مختلفة.

٢ ـ لا يستفيد من الترقية وفقًا لأحكام قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ١٩٨ لسنة ٢٠٠٢ من يقوم بهم مانع قانونى يجعلهم غير صالحين للترقية فى ٢٠/ ٤/ ٢٠٠٢ وحتى ولو زال عنهم المانع القانونى بعد ذلك.

٣ ـ تلغى درجات الوظائف المشغولة بالعاملين المستحقين للترقية إلى الوظائف الأعلى مباشرة وفقا للتحديد السابق اعتبارا من ١/ ٥/ ٢٠٠٢ وتنشأ بديلا عنها درجات أعلى بذات المجموعات النوعية بجدول ترتيب وظائف الوحدة المعتمد.

وتستخدم التكاليف الفعلية السنوية لدرجات الوظائف الأدنى الملغاة فى تمويل درجات الوظائف المنشأة للترقية عليها.

٤ ـ يتم رفع درجات العاملين المستوفين للمدد المحددة قرين كل درجة من الدرجات بدءا من الدرجة السادسة وحتى الدرجة الثانية إلى الدرجات التى تعلوها، وتجرى ترقية العاملين إلى وظائف من درجات أعلى واردة بجدول ترتيب وظائف الوحدة المعتمد.

وفى حالة عدم وجود وظيفة أعلى معتمدة بجدول ترتيب وظائف الوحدة للترقية عليها ترفع درجة وظيفة العامل إلى وظيفة من الدرجات الأعلى فى إطار المستويات النمطية لمسميات الوظائف الواردة بأحكام معايير ترتيب الوظائف وتستحدث الوظيفة المقابلة للدرجة التى سيرقى عليها العامل، ويوافى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ببطاقات وصف هذه الوظائف لإعمال شئونه.

٥ ـ يستمر العاملون الذين تمت ترقيتهم إلى وظائف ملاحظ حرفيين بالدرجة الأولى فى ممارسة ذات الأعمال والمسئوليات والواجبات التى كانوا يمارسونها وفق القرارات واللوائح والقواعد المنظمة لها قبل رفع درجاتهم وذلك دون إخلال بحق السلطة المختصة فى إسناد أعمال محددة لأى منهم وفق ما تراه السلطة المختصة محققا لصالح العمل.

كما يستمر العاملون الذين تمت ترقيتهم إلى وظائف كاتب أول بالدرجة الأولى بالمجموعة النوعية للوظائف المكتبية لغير المؤهلين فى ممارسة ذات الأعمال والمسئوليات والواجبات التى كانوا يمارسونها وفق القرارات واللوائح والقواعد المنظمة لا قبل رفع درجاتهم وذلك دون إخلال بحق السلطة المختصة فى إسناد أعمال محددة لأى منهم وفق ما تراه محققا لصالح العمل.

كذلك يستمر العاملون الذين تمت ترقيتهم إلى وظائف معاون خدمة ممتاز بالدرجة الثالثة بمجموعات وظائف الخدمات المعاونة فى ممارسة ذات الأعمال والمسئوليات والواجبات التى كانوا يمارسونها وفق القرارات واللوائح والقواعد المنظمة لها قبل رفع درجاتهم وذلك دون إخلال بحق السلطة المختصة فى إسناد أعمال محددة لأى منهم وفق ما تراه محققا لصالح العمل.

٦ ـ بالنسبة للعامل المنقول إلى وحدة من وحدات الجهاز الإدارى للدولة على درجة خالية فتتم ترقيته لانتفاء العلة من حظر الترقية فى تلك الحالة، وفقا لحكم المادة ٢٦/ ٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨، وذلك بترقية جميع المستحقين للترقية فى الوحدة المنقول إليها.

٧ ـ تصدر السلطة المختصة القرار التنفيذي بترقية جميع المستحقين للترقية في ٣٠/ ٤/ ٢٠٠٢، وبمراعاة استيفاء كافة الاشتراطات القانونية المقررة بما في ذلك من توافر شروط شغل الوظائف الواردة ببطاقات الوصف على أن تكون الترقية اعتباراً من ١/ ٥/ ٢٠٠٢.

في مجال تعيين شاغلي الدرجة الأولى في الوظائف التخصصية والفنية والمكتبية بدرجة مدير عام بمسمى كبير إخصائيين أو باحثين/ كبير فنيين/ كبير كتاب تنفيذا لقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ١٩٩ لسنة ٢٠٠٢:

١ ـ تقوم وحدات شئون العاملين بوحدات الجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية بحصر أعداد العاملين الذين أتموا في الدرجة الأولى حتى ٣٠/ ٤/ ٢٠٠٢ المدد التالية وذلك من واقع ملفات خدمتهم وسجلات الأقدمية وتحت مسئولية وحدات شئون العاملين:

ـ (٦ سنوات) في إحدى المجموعات النوعية للوظائف التخصصية فيما عدا الحاصلين أثناء الخدمة على درجة الدكتوراه فيشمل الحصر من أتم منهم في الدرجة الأولى حتى التاريخ المشار إليه مدة لا تقل عن (٤ سنوات)، وكذلك بالنسبة للحاصلين أثناء الخدمة على درجة الماجستير فيشمل الحصر من أتم منهم في الدرجة الأولى حتى التاريخ المشار إليه مدة (٥ سنوات)، مع مراعاة ما جاء بالبند (٤) من المبادئ الأساسية.

ـ (٧ سنوات) في إحدى المجموعات النوعية للوظائف الفنية أو المكتبية فيما عدا الحاصلين أثناء الخدمة على درجة الدكتوراه فيشمل الحصر من أتم منهم في الدرجة الأولى حتى التاريخ المشار إليه مدة لا تقل عن (٥ سنوات) وكذلك بالنسبة للحاصلين أثناء الخدمة على درجة الماجستير فيشمل الحصر من أتم منهم في الدرجة الأولى حتى التاريخ المشار إليه مدة (٦ سنوات)، مع مراعاة ما جاء بالبند (٤) من المبادئ الأساسية.

٢ ـ على وحدات شئون العاملين الإعلان عن ضرورة تقدم الراغبين في الترقية من شاغلي الدرجة الأولى بالمجموعات النوعية للوظائف التخصصية والمكتبية والفنية المستحقين للترقية إلى درجة مدير عام الذين أتموا المدة الزمنية المحددة فيما سبق بطلب كتابي خلال مدة (ثلاثين يومًا) من تاريخ نشر قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية في ٩/ ٤/ ٢٠٠٢ برغبتهم في الترقية وفق أحكام قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ١٩٩ لسنة ٢٠٠٢ وذلك بهدف الإفصاح عن رغبتهم في الترقية إلى درجة مدير عام بصفة شخصية مع استمرارهم في ممارسة ذات الأعمال والمسئوليات والواجبات التي يمارسونها قبل رفع درجاتهم وذلك دون إخلال بحق السلطة المختصة في إسناد أعمال محددة لأي منهم وفقًا لصالح العمل.

ويتعين الإعلان عن حق العامل فى قبول هذا الخيار خلال المدة المحددة وذلك فى لوحة الإعلانات وأن توضع فى أماكن بارزة وظاهرة مع بقاء الإعلان خلال هذه المدة منشورا فى لوحة الإعلانات لتوافر علم المعنيين به، أو إعلام المستحقين للترقية بذلك بأى وسيلة أخرى.. وذلك تعبيرا عن احترام إرادة العامل فى قبول الترقية بصفة شخصية.

٣ - يلزم لرفع الدرجات المالية للعاملين المستحقين للتعيين بدرجة مدير عام بمسمى كبير باحثين أو إخصائيين/ كبير فنيين/ كبير كتاب واللذين تقدموا خلال المدة المحددة بطلب كتابى بذلك ضرورة حصول العامل على تقرير كفاية بمرتبة «ممتاز» فى السنتين الأخيرتين.

٤ - يمتنع على الوحدة الإدارية رفع درجات أى من العاملين شاغلى الدرجة الأولى الذين أتموا المدة المحددة بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ١٩٩ لسنة ٢٠٠٢ للترقية إلى درجة مدير عام ما دام العامل فى إجازة بدون مرتب أو فى إعارة لم تقتضيها مصلحة قومية عليا تنفيذا لأحكام المادتين ٥٨/ ٤، ٦٩/ ٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨.

٥ - لا يستفيد من الترقية إلى درجة مدير عام بمسمى كبير باحثين/ أو كبير إخصائيين/ كبير فنيين/ كبير كتاب من يقوم بهم مانع قانونى يجعلهم غير صالحين للترقية فى ٣٠/ ٤/ ٢٠٠٢ حتى ولو زال عنهم المانع القانونى بعد ذلك.

٦ - تلغى درجات وظائف شاغلى الدرجة الأولى المستحقين للترقية وفقا لما تقدم اعتبارا من ١/ ٥/ ٢٠٠٢ وتنشأ بديلا عنها درجات مدير عام بذات المجموعات النوعية للوظائف التخصصية أو المكتبية أو الفنية على أن يتم التأشير قرين الدرجات المنشأة أنها بصفة شخصية وتلغى لدى خلوها من شاغلها.

ويلزم استخدام التكاليف الفعلية السنوية للدرجات الأولى الملغاة فى تمويل درجات مدير عام المنشأة للترقية عليها.

كما يتعين عند تصويب أوضاع الدرجات المالية باستمارة الموازنة نتيجة الترقيات، إظهار أعداد درجات مدير عام التى تم رفعها على مستوى المجموعات النوعية للوظائف التخصصية، وكذلك أعداد درجات مدير عام التى تم رفعها على مستوى المجموعات النوعية للوظائف الفنية والمكتبية بحيث تكون مفرزة ومجنبة ومفصولة مع وضعها فى نهاية استمارة الموازنة «نموذج رقم ٥» مؤشرا قرينها أنها بصفة شخصية، وتلغى لدى خلوها من شاغلها، ولا يجوز شغلها أو استخدام تكاليفها فى أية أغراض أخرى.

وسوف يجرى الارتباط سنويا بتكاليف درجات مدير عام بعد مراجعتها من جانب الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ووزارة المالية على ضوء أعداد الوظائف المشغولة منها فقط بموازنة كل وحدة.

٧ - يصدر الوزير المختص القرار التنفيذى بالتعيين فى وظائف درجة مدير عام بمسمى كبير إخصائيين

أو باحثين/ كبير فنيين/ كبير كتاب على مستوى الوحدات الإدارية التابعة وفقًا لأحكام قرار رئيس الجمهورية رقم (٤٠٠) لسنة ١٩٩٩، وبمراعاة استيفاء كافة الاشتراطات القانونية المقررة بما فى ذلك من توافر شروط شغل ا لوظائف الواردة ببطاقات الوصف على أن يكون التعيين اعتباراً من ١/ ٥/ ٢٠٠٢.

ثالثا: تعديلات الموازنة:

١ - تلتزم كل وحدة إدارية بإعداد كشف مستقل يتضمن حصرا بدرجات الوظائف التى تم إلغاؤها والوظائف التى تم إنشاؤها بموازنة الوحدة وحساب فروق التكاليف الفعلية المترتبة على رفع الدرجات فى ضوء القرارات التنفيذية الصادرة بالترقية، على أن يوضح أعداد المستفيدين فى كل درجة فى كل مجموعة نوعية، ويرسل هذا الكشف إلى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة باعتباره ملحقا لمشروع الموازنة للسنة المالية القادمة ٢٠٠٢/٢٠٠٣ ولإدخاله تعديلاً حتميا بموازنة تلك السنة المالية.

هذا ويراعى اتخاذ هذا البيان أساسا لدى إعداد أول استمارة موازنة وظائف بعد صدور قرارات الترقية وذلك على أساس الحالة فى ١/ ١٢/ ٢٠٠٢، ووفقا للمواعيد المحددة قانونا لإعداد الإستمارة على أن تبرز الإستمارة أعداد الوظائف الممولة داخل كل درجة مالية وعلى مستوى كل مجموعة نوعية مصورا للموقف بعد التنفيذ الفعلى لقرارى وزير الدولة للتنمية الإدارية بما فى ذلك من تجنيب أعداد درجات مدير عام بمسمى كبير باحثين أو إخصائيين/ كبير فنيين/ كبير كتاب فى آخر استمارة الموازنة مؤشرا قرينها بأنها بصفة شخصية وتلغى لدى خلوها من شاغلها.

يجرى الخصم بتكاليف الترقيات بعد احتساب فروق التكلفة مباشرة على موازنة الوحدة الإدارية ودون انتظار لأية إجراءات أخرى، ويتم بعد ذلك تسوية هذه التكاليف حتى ٣٠/٦/ ٢٠٠٢ خصما على الاعتماد الإجمالى الخاص تحت التوزيع وفقا لأحكام المادة رقم (١٣) فقرة (د) من التأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة، والمادة رقم (٨) من التأشيرات العامة للهيئات الاقتصادية بموافقة كل من الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ووزارة المالية.

٢ - تطلب وحدة شئون العاملين بكل جهة إدارية من رئيس لجنة شئون العاملين بها دعوة اللجنة للإنعقاد فى أسرع وقت ممكن للنظر فى ترقية العاملين المستحقين للترقية وفقًا لأحكام قرارى وزير الدولة للتنمية الإدارية رقمى ١٩٨، ١٩٩ لسنة ٢٠٠٢ المشار إليهما فيما سبق، مع مراجعة كافة مشروعات القرارات التنفيذية الصادرة بترقيات العاملين إلى الوظائف الأعلى مباشرة واعتمادها من السلطة المختصة.

ويجب فى جميع الأحوال الإنتهاء من الإجراءات اللازمة وصدور القرارات التنفيذية للترقية اعتباراً من ١/ ٥/ ٢٠٠٢ وذلك فى موعد غايته ١٥/ ٦/ ٢٠٠٢.

وزير الدولة للتنمية الإدارية

(دكتور/ محمد زكى أبو عامر)

مطابع الاهرام بكورنيش النيل



الشركة المصرية للاتصالات

أكثر من ١٠٠ عام من الخبرة فى مجال الاتصالات

تولى الشركة المصرية للاتصالات إهتماما كبيرا لمواكبة التطورات العالمية المتلاحقة فى مجال تقديم خدمات الاتصالات بإعتبار ها أكبر وأعرق شركة اتصالات ليس فى مصر وحدها بل وفى المنطقة العربية كلها كما تحرص على توفير خدمات الاتصالات على أوسع نطاق لعملائها بجميع مناطق الجمهورية

الشبكة الذكية :

تعتبر الشبكة الذكية التى أدخلتها الشركة مؤخرا أحد أهم معالم التطور التكنولوجى وتشمل على العديد من الخدمات مثل كارت مرحبا المدفوع مقدما (PREPAIED CARD) وتوفره الشركة بفئات ١٥ ، ٣٠ ، ٥٠ ، ١٠٠ جنيه فى جميع مراكز التوزيع التابعة للشركة ويتيح الكارت الاتصال الدولى والنداء الآلى طوال الـ ٢٤ ساعة من أى تليفون ، ودون حاجة العميل للإشتراك فى خدمة النداء الآلى أو الدولى ، بمجرد شراؤه للكارت واتباعه التعليمات المكتوبة على ظهره .

بالإضافة إلى أن الكارت يعد وسيلة اقتصادية لتحديد نمط إنفاق الأسرة على بند المكالمات التليفونية ، وتغطى خدمات الشبكة الذكية معظم مناطق الجمهورية .

وتخدم الشبكة الذكية المستخدمين من خلال الترقيم (٠٨٠٤٢) ويمكن المستخدم الدخول إليها من القاهرة والوجه القبلى ومدن القناة وسيناء والبحر الأحمر بكثافة مليون مستخدم فى نفس الوقت فى حين يخدم الترقيم (٠٨٠٤٣) المستخدمين فى مناطق الإسكندرية والوجه البحرى والساحل الشمالى وبكثافة مليون مستخدم فى نفس الوقت مع العلم أن المستخدم يتمكن من الدخول بنفس الكارت على أى من الترقيمين (٠٨٠٤٢ - ٠٨٠٤٣) ونظرا لتزايد الطلب على خدمة الكارت مرحبا فإن الشركة المصرية للاتصالات قامت مؤخرا بزيادة الطاقة الإنتاجية لكروت مرحبا لتصل إلى مليون كارت شهريا ليتناسب مع حجم الطلب المتزايد على الخدمة .

البريد الصوتى :

كما توفر الشبكة الذكية أيضا خدمة البريد الصوتى (VOICE MAIL) والتى توفر للعميل صندوق بريد يمكنه استقبال رسائل مسموعة وتسجيلها واستعادتها فى أى وقت ومن أى تليفون مع ملاحظة أن هذه الخدمة متاحة للجميع حتى دون أن يكون للعميل خط تليفون خاص به ، مع ضمان الأمان والسرية التامتين وقيمة الإشتراك بهذه الخدمة ١٥ جنيه كل ثلاثة أشهر ومع ملاحظة أن المحاسبة تتم طبقا للتعريفة العادية (المحلية والترنك) .

خدمة الرقم المجانى : وهى إحدى الخدمات التى توفرها الشبكة الذكية لخدمة رجال الأعمال والشركات وهى توفر مكالمة مجانية للمتصل فى حين يتحملها العميل بواقع خمسة قروش للدقيقة ، وهذه الخدمة تساعد رجال الأعمال والشركات التى لها أكثر من فرع .

وانطلاقا من سياسة تحرير قطاع الاتصالات واتباع آليات السوق والتى بدأتها الشركة المصرية للاتصالات منذ فترة أصدر المهندس / عقيل حامد بشير رئيس مجلس الإدارة توجيهاته بفتح باب التعاقد على الخطوط

التليفونية لجميع العملاء بلا حدود بالسنترالات المفتوحة والتي لاتوجد بها قوائم إنتظار ، ليصبح بإمكان أي مواطن التعاقد على أكثر من تليفون بنفس الاسم وفي نفس العنوان سواء كان منزلي أو تجاري وبنفس الأسعار والمميزات المعلنة .

ولأن هنالك طلبا متزايدا وإقبالا كبيرا على استخدام شبكة الإنترنت فإن الشركة المصرية للاتصالات حرصت على المشاركة في نهضة الثقافة التكنولوجية بتقديم خدمات الإنترنت المتكاملة من خلال شركة TE DATA وهي احد فروع الشركة في هذا المجال بالإضافة إلى تقديم جميع خدمات نقل المعلومات LEASEDLINE,X25,ATM من خلال شبكة نقل المعلومات والتي تغطي جميع مناطق الجمهورية .

ولأن (العميل هو هدفنا) فقد أدخلت الشركة مركز الاستعلام عن الفواتير والرد على الاستفسارات الخاصة بها من خلال الاتصال بالرقم المجاني ٠٨٠٠٢٢٨٠٠٢٢ بالإضافة إلى خدمة الاستعلام عن الفواتير والسداد ها من خلال شبكة الإنترنت WWW.TELECOMEGYPT .COM.EG باستخدام كروت الإئتمان .

الأسعار والعدالة :

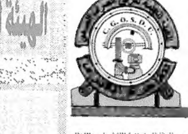
ولم يكن أهتمامنا بالأخذ بأساليب التكنولوجيا الحديثة في كافة الإتجاهات والخدمات والتسويق للتعرف على احتياجات العملاء فقط إنما أيضا نهتم بوضع السياسات التسعيرية والخدمية والتي تتفق مع إمكانات العملاء بحيث لاترهق ميزانية الأسرة المصرية مع مراعاة أن الاتصال أصبح من ضرورات الحياة التي تحرص على توفيرها بكفاءة لكل العملاء ، ولذلك كانت التعريفة الجديدة للمكالمات المحلية خطوة جديدة على طريق العدالة في المحاسبة لتتم بحساب الدقيقة الأولى شاملة تكلفة إجراء المكالمة والدقائق التالية دقيقة بدقيقة .

إنجازات تتحقق :

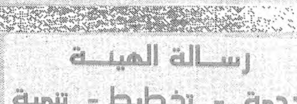
من ناحية أخرى فإن الشركة تحرص على تحقيق زيادة مطردة في خدمات الإتصالات والتي تقدمها لمسايرة متطلبات ورغبات العملاء . واستمرارا لهذه السياسة يشهد هذا العام عددا من الإنجازات المتلاحقة ، فقد أعلن المهندس / عقيل بشير رئيس مجلس الإدارة أن قوائم الإنتظار سيتم الإنتهاء منها تماما على مستوى جميع سنترالات الجمهورية . وتقوم الشركة حاليا بإدخال مليون خط تليفون جديد خلال عام ٢٠٠٢ إضافة لدخول المرحلة الأولى من التليفونات اللاسلكية المتطورة بالمشاركة مع القطاع الخاص خلال العام ذاته ، على أن يتم التعاقد على هذه التليفونات بنفس رسوم الخدمة التليفونية ودون زيادة في أسعار التركيب أو الإشتراكات أو المكالمات وهي أحد أهم العوامل التي تساهم في القضاء على قوائم الإنتظار .

كما تشهد نهاية عام ٢٠٠٢ انطلاقة الشركة الثالثة للتليفون المحمول والتي تحظى بإهتمام كبير من الجميع وينتظرها الجميع بشغف بالغ والتي تحرص على أن تقدم خدمات متميزة لمشتركيها لما لها من خبرة عريقة تزيد على ١٠٠ عام في مجال خدمات الاتصالات ، وهو الأمر الذي لاتتوافر لغيرها من شركات الاتصالات الأخرى ، بالإضافة إلى البنية الأساسية الضخمة المملوكة للشركة التي تغطي جميع مناطق الجمهورية والتي تمثل إحدى ركائز النجاح والتفوق في هذا الإتجاه .

والشركة المصرية للاتصالات تعد عملائها بمواكبة أحدث التطورات العالمية وتقديم أفضل ماتوصلت إليه تكنولوجيا الاتصالات كما يسعده تلقي الإقتراحات والشكاوي على رقم التليفون المجاني ٠٨٠٠٢٢٢٢٢٢٢







رسالة الهيئة

خدمة - تخطيط - تنمية

مهندس / محمد أحمد عبد الرحمن
رئيس الهيئة العامة للصرف الصحى

فى مقابلة سريعة كلمنا السيد المهندس / محمد أحمد عبد الرحمن رئيس مجلس إدارة الهيئة عن رسالة الهيئة فقال:

تعتبر رسالة الهيئة هى حماية صحة الإنسان القاهرى وحماية البيئة المحيطة بإدارة وتشغيل نظام الصرف الصحى إدارة حديثة فعالة تلبى خدمة المواطن أولا .

وفى الإطار العام الذى حددته الدولة فى دعم برنامج البنية الأساسية فلقد وصل المنصرف منذ عام ١٩٨٢ وحتى اليوم ١١ مليار جنيه مصرى لأكبر مشروع بيئى كحل جذرى للنظام الصرف الصحى للقاهرة الكبرى وأصبح هناك مردود حقيقى ومؤشرات فعلية لتحسين الصحة العامة وحماية البيئة وجارى استكمال هذا المشروع العملاق . وجارى اليوم تشغيل المنشآت التالية :

٦ محطات معالجة ٤ ثانوى و٢ إبتدائى) بطاقة ٣٫٣ مليون م ٣/يوم .

١٧٢ محطة رفع متنوعة بطاقة استيعابية ٣٫٤٥٠ مليون م ٣/يوم .

٩٨٥٠ كم شبكات ومجمعات وخطوط طرد (بدون وصل المبانى) .

هذا ويقوم بإدارة وتشغيل وصيانة النظام أكثر ممن ١٣٫٥ ألف عامل خلال ٢٤ ساعة عمل فى اليوم بخبرات ومهارات تدريبية إدارية عالية على أحدث برامج الصيانة العالمية .

ورغم أن التحديات التى تواجه الهيئة عديدة لكن يتم مواجهتها بأسلوب عملى منظم وكمثال تأمين معالجة آمنة للحمأة (المخلفات الصلبة الناتجة من أعمال المعالجة) يحتاج مبالغ باهظة وسنقوم قريبا بمساعدة منحة من الصندوق العربى للإنماء الاقتصادى والإجتماعى بعمل تجارب ميدانية تطبيقية بتكنولوجيا رخيصة التكاليف . وكذلك إحدى التحديات تدنى التعريفة للصرف الصحى وهى مشكلة حقيقية حيث مايتم تحصيله للمتر المكعب ٢٫٦ قرش بينما التكلفة تزيد عن ٥٨ قرشا / م ٣ وجارى وضع خطة تدريجية لمواجهة هذا العجز الكبير .

هذا وينتظر القاهرة الكبرى مستقبلا مشرقا حيث :

- يتم الوصول بنسبة الخدمة إلى ١٠٠% عام ٢٠٠٧ بدلا من ٨٤% اليوم .
- استكمال محطات المعالجة لتصل طاقتها إلى ٤٫٤ عام ٢٠٠٧ مليون م ٣ / يوم
- الإحلال والتجديد للشبكات المتقادمة مع إنشاء مجمعات كبرى بديلة .
- إعادة استخدام الناتج من المياه فى زراعة لأكثر من ٢٠٠ ألف فدان خاصة الأشجار الاقتصادية وكذلك استخدام الحمأة كمحسنات للتربة .
- استمرار التدريب الجاد واستحداث نظام الشهادات للعامل المصرى .
- التحديث المستمر لطرق الصيانة العالمية .
- تطبيق فعلى لنظم المعلومات الجغرافية للشبكات ولتخطيط عمليات الصرف وحل مشاكل الاختناق ووضع أولويات الاصلاح والتركيز على أعمال الصيانة .
- ترشيد الانفاق وتنمية الموارد فى جميع مجالات أنشطة الهيئة .

وفى النهاية أكد سيادته ضرورة تعاون الجميع الهيئة والمواطنين وأصحاب المصالح للحفاظ على منشآت الصرف الصحى فهم الملاك الحقيقيون لهـا .

مطابع الأهرام بكورنيش النيل